

2014:11**Interpellation av Ann-Margarethe Livh (V)
om undermåliga arbetsvillkor för anställda i
vissa förestag inom privat hemtjänst
Dnr 210-648/2014**

Inom privat hemtjänst förekommer i flera företag som är godkända av Stockholms stad att de anställda har omänskligt långa arbetsdagar. Jag har fått ta del av ett stort antal arbetsscheman i tre olika företag, där arbetspassen i flera fall kan sträcka sig från klockan 6-8 på morgonen till klockan 20.30–22.00 på kvällen. Även utan de mest extrema fallen är sträcker sig dagsschemat långt över 8 h för en heltidsanställning.

Dessa scheman innebär att anställda mer eller mindre måste vara tillgängliga för arbetsgivaren hela sin vakna tid för att uppnå en heltidslön. När arbetspassen börjar så tidigt och slutar så sent är det flera timmars obetalt uppehåll mellan besöken. Ibland är uppehållen sammanhängande, ibland utspridda över dagen.

Den lediga tiden är ofta så kort att den är svår att använda till annat än att vänta på nästa pass. Det är också vanligt att tid för lunchuppehåll och restid saknas. De äldre bor ofta i helt olika delar av staden/kranskommuner och anställda måste köra flera gånger om dagen fram och tillbaka mellan exempelvis Täby, Upplands Väsby, Enskede och Bandhagen.

Personal vittnar om att scheman ofta ändras, så att det är svårt att avgöra om lönen blir rätt. Även sysselsättningsgraden ändras utan förhandlingar med facket. Ibland får anställda bara några timmars arbetspass, ibland fylls schemat så att de måste arbeta nästan dygnet runt för att få en heltidslön. Arbetsgivare vägrar att betala ob-ersättning och straffar personal med indragen lön, om de inte vill arbeta kvällar och helger pga. att ob-ersättning inte utbetalas.

Anställda beskriver sin arbetssituation som att företagen äger dem, anställda känner sig som slavar, de är rädda, blir sjuka, lurade på lön, anställda sägs upp utan förhandling etc. Förutom de undermåliga arbetsvillkoren har de anställda mycket låga löner för de timmar som de arbetar. Hemtjänsten är en låglönebransch där särskilt de som är timanställda utnyttjas och inte vågar ställa krav av rädsla för att mista sitt jobb.

Vissa företag får en stor del av personalen anvisad från arbetsförmedlingen via nystartsjobb. Många anställda har svårt att få andra jobb, och är rädda att förlora sina anställningar om de klagar.

Exempel på ett dagsschema som är vanligt förekommande i ett sådant företag:

Kl 7 Arbetstidens början. Besök hos AA i Upplands Väsby

Kl 8 Besök hos BB i Järfälla

Kl 9:45 Besök hos CC i Bandhagen

Kl 12 Besök hos BB i Järfälla

Kl 14 Besök hos DD i Täby

Kl 16 Besök hos CC i Bandhagen

Kl 17:30 Besök hos BB i Järfälla

Kl 18:45 Besök hos CC i Bandhagen

Kl 19:25 Arbetstidens slut

Arbetstiden sträcker sig mellan klockan 7.00 och 19:25 dvs. ca 12,5 h varav arbetstiden hos hemtjänstmottagare är 6,75 h. Resten är obetald restid och obetalt uppehåll på.

Samtidigt som personalen beskriver sin arbetssituation som ett regelrätt inferno kan stadens avtalsuppföljningar leda till bedömningar som att företaget är välfungerande, ger ett seriöst intryck, följer gällande lagar och föreskrifter, ordning och reda etc. I något fall kan stadens uppföljning visa att alla anställda behärskar svenska i tal och skrift medan det i verkligheten är långt ifrån på det viset. Svartalternativen i avtalsuppföljningen av omvårdnadspersonalens kompetens skiljer inte på noll procent i adekvat utbildning och 79 procent.

Utifrån ovanstående är mina frågor till äldreborgarrådet följande:

1. Hur många anställda i privata hemtjänstföretag har sådana arbetsscheman som tas upp i interpellationen? Tycker du att dessa scheman är acceptabla? Granskas scheman i uppföljningar?
2. Följs personalomsättningen upp (och isåfall med vilken metod) vid inspektioner och avtalsuppföljningar?
3. Vilka utbildningskrav ställs på privat hemtjänst och hur kontrolleras det? Varför är svartalternativet så brett för omvårdnadspersonalens kompetens under 80 procent?
4. På vilket sätt/med vilken metod kontrolleras personalens språkkunskaper?
5. Hur kan stadens avtalsuppföljningar och de anställdas upplevelser ge så vitt skilda intryck?

6. Tycker du att det är rimligt att företag som finansieras av Stockholms stad har så urusla arbetsvillkor för sina anställda som ges exempel på i interpellationen?
7. Hur följs det upp att arbetsgivare inte sätter i system att anställa med nystartsbidrag?
8. Anser du att det är en överetablering av hemtjänstföretag i staden?
9. Hur ser du på climateffekterna av hemtjänstens bilresor över stora avstånd i staden?
10. Vad är du beredd att göra för att stävja oseriösa arbetsgivare inom hemtjänsten?

Stockholm den 5 maj 2014

Ann-Margarethe Livh