

Fler rut-jobb för bättre integration

maj
2018

almeGa

Förord

När rut-avdraget infördes 2007 handlade det om att göra svarta jobb vita. Och det fungerade. Skatteverket kom i en snart efterföljande undersökning att visa att människors inställning till att köpa hemstädning svart förändrats avsevärt.

Tio år senare har debatten om rut-avdraget kommit att ändra karaktär. Den bransch som skulle se till att svarta jobb blev vita blev för många även ett steg över den annars så höga tröskeln in på svensk arbetsmarknad. Undersökningar visade att 75 procent av de som fick jobb i branschen var arbetslösa, och siffror från SCB gjorde gällande att det fanns en kraftig överrepresentation av medarbetare med låg utbildningsnivå och utomeuropeisk bakgrund i rut-företagen.

Från Almegas medlemsföretag i hemservicebranschen får vi ofta indikationer på att personalomsättningen är relativt hög och att många medarbetare med utländsk bakgrund antingen går vidare till ett jobb i den sektor man arbetat i innan man kom till Sverige, eller att man kombinerat ett deltidsjobb inom rut-branschen med SFI för att därefter gå vidare till högre studier.

Men för att underbygga dessa berättelser har vi saknat data. Därför har vi i denna rapport bland annat specialbeställt registerbaserad arbetsmarknadsstatistik från SCB, för att tydligare visa sammansättningen av medarbetare i rut-företag, samt låtit Demoskop undersöka vad som egentligen händer när en medarbetare lämnar sitt jobb i rut-branschen. Resultatet är slående, och visar att rut-avdraget inneburit en språngbräda till fortsatt sysselsättning.

En tudelad arbetsmarknad

Svensk arbetsmarknad står inför stora reformbehov. Trots relativt låg arbetslöshet i Sverige är arbetsmarknaden tudelad på ett sätt som innebär en utanförskapsklyfta mellan inrikes och utrikes födda. Förutom att det tar lång tid innan invandrade kommer i arbete, efter fem år i Sverige är det endast hälften som är sysselsatta¹, så är sysselsättningstalen för utlandsfödda låga i relation till den inrikes födda delen av befolkningen.

Sysselsättningen bland utrikesfödda personer – oavsett när de invandrade till Sverige – i åldersgruppen 25-64 år är 68,4 procent, att jämföra med 84,8 procent bland inrikes födda personer i samma åldersgrupp. Särskilt stor är skillnaden i sysselsättning mellan utrikes och inrikes födda kvinnor, 64,4 respektive 83,7 procent.²

Ännu större är problemet för de utrikes födda med låg utbildningsnivå. Arbetslösheten bland utrikes födda kvinnor utan gymnasieutbildning är drygt fem gånger högre bland utrikes födda än inrikes födda vid samma utbildningsnivå. Det går inte att säga huruvida det beror på att utrikes födda kvinnor i högre grad befinner sig i utbildning, men andelen studerande begränsas eftersom personer under 25 år inte ingår i statistiken.

Sågas bör dock om sysselsättningsstatistiken att begreppet *sysselsatt* inte per automatik innebär heltidsjobb eller heltidsstudier – enligt SCB:s definition räcker det nämligen att ha jobbat en (1) timme under en vecka, betalt eller obetalt, för att räknas som sysselsatt. Troligen är andelen som är sysselsatta antingen med studier eller ett jobb som räcker till egenförsörjning betydligt lägre.³

Tabell 1. Sysselsättning, 25–64 år⁴ (2016)

Förgymnasialt utbildade	Kvinnor	Män
Inrikes födda	60,4	76,2
Utrikes födda	36,8	58,0

Tabell 2. Arbetslöshet, 25–64 år⁵ (2016)

Förgymnasialt utbildade	Kvinnor	Män
Inrikes födda	6,6	5,1
Utrikes födda	33,5	26,5

Arbetslösheten bland personer utan gymnasieutbildning har ökat för såväl inrikes som utrikes födda sedan 2006. En viktig förklaring är de allt högre produktivetskraven på arbetsmarknaden. Ökningen av antalet utrikes födda de senaste tio åren bidrar sannolikt

¹ https://www.arbetsmarknadsnytt.se/notiser/gar-allt-snabbare-for-nyanlanda-att-komma-i-arbete_703347.html

² SCB, AKU för 2016

³ SCB, Begrepp och definitioner AKU

⁴ SCB, AKU för 2016

⁵ Ibid

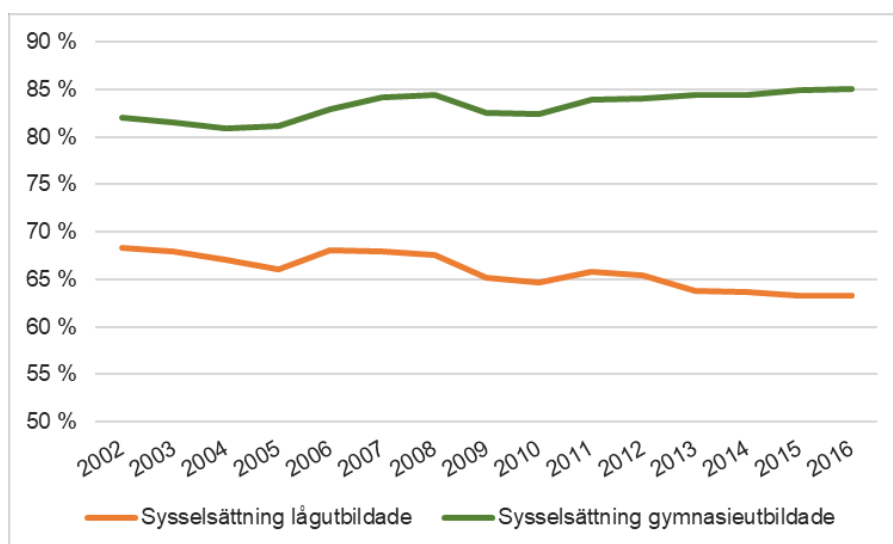
också till att skillnaden mellan inrikes och utrikes födda har växt, eftersom jobbutbudet inte har växt i samma takt.

Tabell 3. Stigande arbetslöshet bland förgymnasialt utbildade, 15–74 år⁶

Kvinnor och män	2006	2016
Inrikes födda	12%	15%
Utrikes födda	19%	33%

Sysselsättningsgraden bland personer utan gymnasieutbildning har sjunkit de senaste 15 åren, samtidigt som sysselsättningsnivån bland personer med gymnasieutbildning har ökat. Det leder till att sysselsättningsgapet har vuxit. Detta illustreras i diagrammet nedan.

Diagram 1. Sysselsättningsutveckling efter utbildningsnivå, 25–64 år⁷



Stora skillnader i sysselsättning och arbetslöshet mellan utrikes och inrikes födda och ett allt större sysselsättningsgap mellan grupper med olika utbildningsnivåer stärker bilden av att stora grupper har en svår situation på svensk arbetsmarknad. Särskilt stort är problemet för utrikes födda kvinnor med låg utbildning.

Utlandsfödda överrepresenterade i rut-företag

Att det finns en överrepresentation av utlandsfödda inom städbranscher har länge varit känt, rut-avdraget är därför en viktig integrationsmotor. Kritiker mot rut-avdraget har dock spekulerat i att andelen utlandsfödda i rut-branschen kraftigt dras upp av europeisk arbetskraft, och att de grupper som bör nås av arbetsmarknadsåtgärder, flyktingar och nyanlända, inte nås av denna arbetsmarknadspolitiska insats. Ny RAMS-data från SCB visar

⁶ SCB, AKU. Tabell 38B.

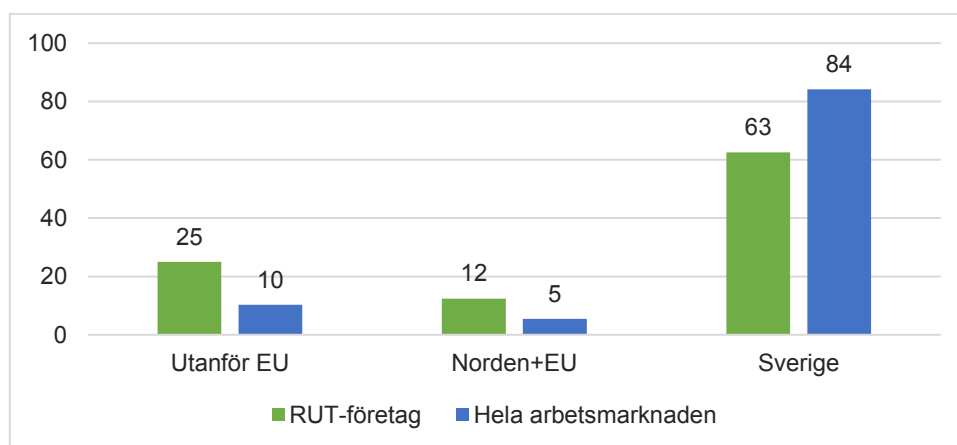
⁷ Eurostat, Employment rates by sex, age and educational attainment level (%)

dock att såväl andelen anställda, men även andelen egenföretagare födda utanför EU är betydligt högre i rut-sektorn än på övriga arbetsmarknaden.

I rut-företag är hela 26 procent av kvinnorna födda utanför EU, att jämföra med 10 procent på hela arbetsmarknaden.

Diagram 2. Rut-branschen anställer utrikes födda⁸

Andel anställda efter ursprungsland och bransch (kvinnor), procent

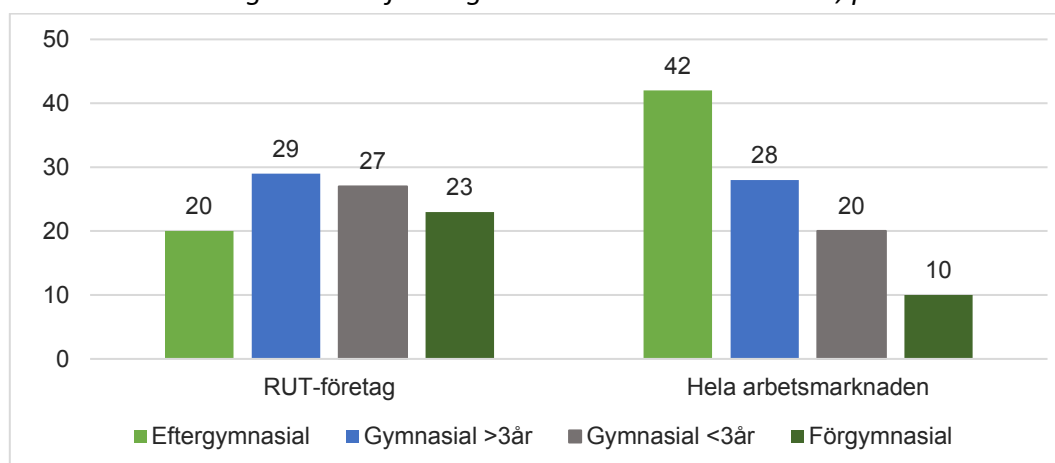


Låga utbildningskrav

När rut-avdraget infördes 2007 var huvudsyftet att göra svarta jobb vita. Bland Almegas medlemsföretag fanns endast ett par hundra sysselsatta inom ramen för just hemstädning. Men i samband med att branschen växte kom behovet av arbetskraft att öka avsevärt, och de som anställdes tillhörde ofta grupper som tidigare haft särskilt svårt att ta sig in på arbetsmarknaden – till stor del utrikesfödda kvinnor med förgymnasial utbildningsnivå.

Diagram 3. RUT-branschen anställer kortutbildade⁹

Utbildningsnivå i rut-företag och hela arbetsmarknaden, procent



⁸ SCB RAMS 2015

⁹ SCB RAMS 2015

Förutom stark överrepresentation av medarbetare födda utanför EU visar RAMS-datan även att rut-branschen i hög grad anställer de med låg utbildningsnivå. Andelen medarbetare helt utan påbörjad gymnasieutbildning är mer än dubbelt så stor i rut-företag jämfört med hela arbetsmarknaden. Det visar att rut-sektorn inneburit en särskilt viktig väg in på arbetsmarknaden för den som saknar utbildning.

Ett steg in på svensk arbetsmarknad

Undersökningar från 2010 och 2014 visade båda att drygt 75 procent av de som fått jobb i rut-företag varit arbetslösa eller uppsagda vid anställningstillfället.¹⁰ Samtidigt har Almegas medlemsföretag inom rut-sektorn vittnat om att personalomsättningen är relativt hög, och att många av de utrikes födda som fått jobb i serviceföretag antingen går vidare till jobb i den profession de haft i sitt hemland, eller till högre utbildning efter genomförd språkutbildning kombinerade med deltidsjobb. Det har därför varit angeläget att ta reda på vad som händer med de medarbetare som kommit från utanförskap och fått ett jobb i ett rut-företag, för att efter ett par år lämna detta jobb.

En ny undersökning som Almega beställt från Demoskop (2018) visar att rut-avdraget även innebär ett steg mot fortsatt sysselsättning för den som har ett jobb i branschen.

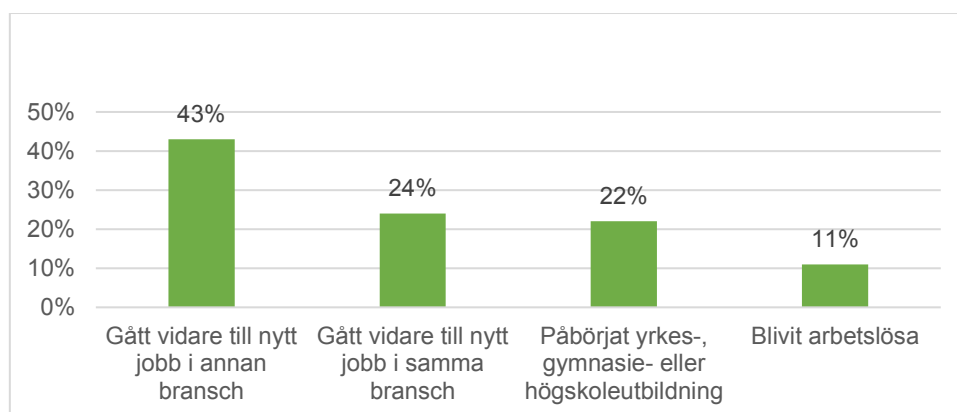
”Hela 43 procent av de som avslutar sin anställning i ett rut-företag går vidare till ett nytt jobb i en annan bransch”

Hela 43 procent av de som avslutar sin anställning i ett rut-företag går vidare till ett nytt jobb i en annan bransch, samtidigt är det 24 procent av medarbetarna som går vidare till ett konkurrerande bolag i samma bransch, och 22 procent som går vidare till utbildning. Av alla de som fått jobb i rut-branschen, varav tre av fyra var arbetslösa, är det bara en av tio som blir arbetslös. Undersökningen visar också att medarbetare i genomsnitt stannar på jobbet i rut-företag i drygt 3,5 år.¹¹

¹⁰ Demoskop 2010, Hemserviceenkäten 2014

¹¹ Almega & Demoskop 2018

Diagram 4. Vad av följande har skett med personer som varit anställda i företaget men slutat? ¹²

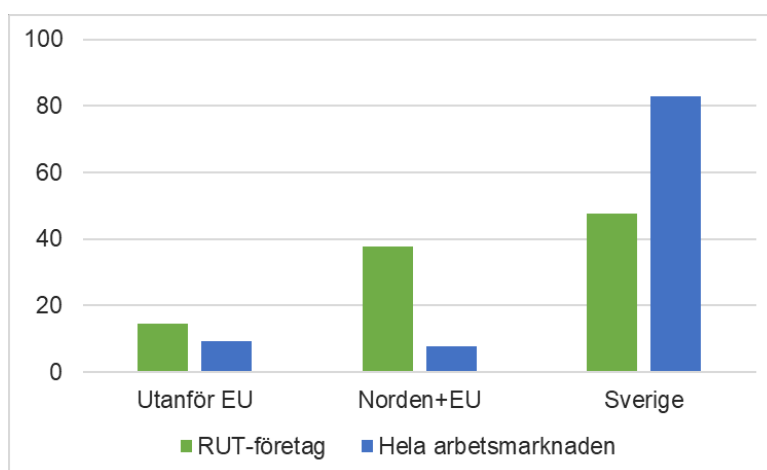


Företagarna i rut-branschen

Bland de som driver rut-företag är både andelen kvinnor och andelen utlandsfödda kvinnor betydligt högre än bland företagsledare i övriga branscher. 54 procent av alla rut-företag drivs av kvinnor. Av dessa drivs 38 procent av kvinnor födda i andra nordiska länder och EU samt 14 procent av kvinnor födda utanför EU. Bland kvinnor som driver företag i övriga branscher är endast nio procent födda utanför EU. Rut-branschen är alltså betydelsefull för företagande bland utrikes födda kvinnor.

Diagram 5. Stor andel utrikes födda kvinnor är företagare i RUT-branschen¹³

Andel företagare efter ursprungsland och bransch (kvinnor), procent



Utrikes födda företagare anställer i betydligt högre grad än andra företagare utrikes födda personer. Det mönstret är särskilt starkt bland kvinnor som driver företag (diagram 3). Inrikes födda företagare har 10 till 30 procent utrikes födda personer bland sina anställda, medan 60 till 80 procent av de anställda hos utrikes födda företagare är födda i ett annat

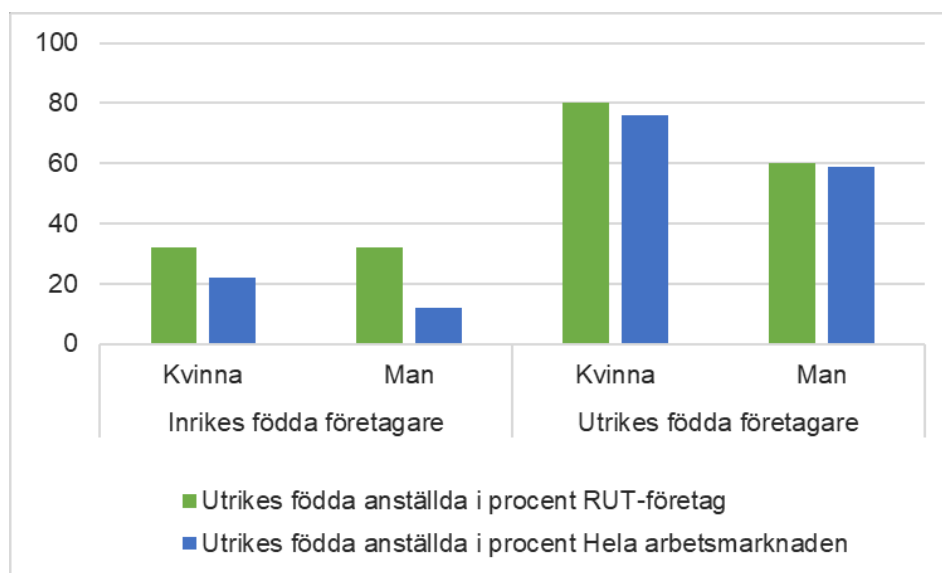
¹² Almega & Demoskop 2018

¹³ SCB RAMS 2015

land än Sverige. Att utrikes födda kvinnor är överrepresenterade som företagare i just RUT-branschen innebär därför att jobbchanserna i branschen förstärks för utrikes födda.

Diagram 6. Utrikes födda företagare har många utrikes födda anställda.¹⁴

Andel utrikes födda anställda efter företagarens ursprungsland, kön och bransch, procent



Rut-konsumenter starkt påverkade av politiska budskap

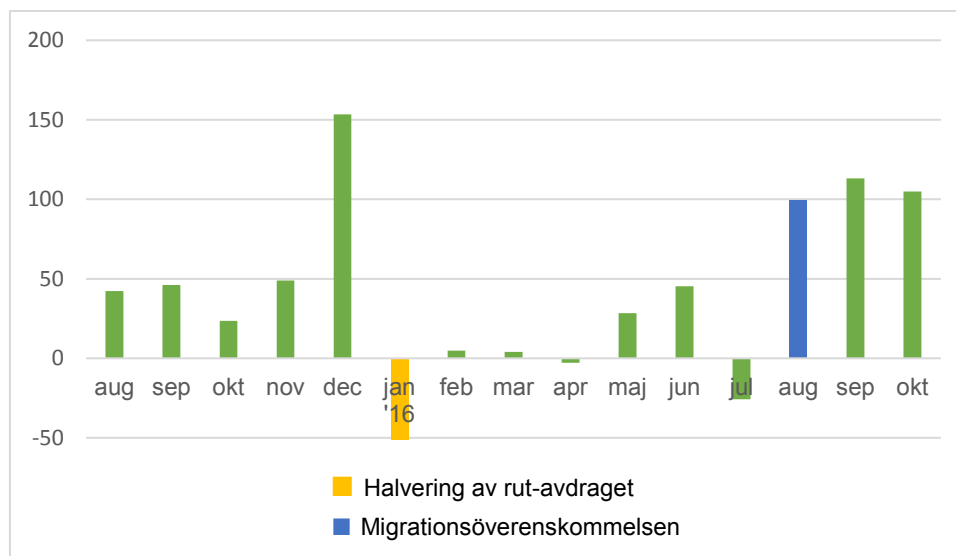
Rut-avdraget har sedan det infördes 2007 varit ständigt omdebatterat. Från att rut-branschens existens varit hotad både i valrörelsen 2010 och 2014 är situationen idag betydligt annorlunda då en bred och blocköverskridande majoritet står bakom avdraget. Trots det har förd politik under den senaste mandatperioden kommit att kraftigt påverka avdragets utveckling. Årsskiftet 2015/2016 halverades avdraget, vilket fick konsekvensen att tillväxten i branschen kraftigt hämmades. Det var inte förrän ett halvår senare, när Migrationsöverenskommelsen trädde i kraft (augusti 2016), som branschen på nytt kom att öka kraftigt i tillväxt.¹⁵

¹⁴ SCB RAMS 2015

¹⁵ Skatteverket, PSI-data ROT- & RUT-utbetalningar

Diagram 7. Branschen påverkas kraftigt vid politiska ingrepp¹⁶

Månadsvis tillväxt i rut-branschen augusti 2015 till oktober 2016



Erfarenheten från de politiska förändringar som påverkat branschen är att negativa förändringar, där avdragsnivåer förändras och tjänsteinnehåll begränsas, får effekten att kunder överskattar den negativa effekten, vilket i sin tur får en hämmande effekt på konsumtionen av rut-tjänster överlag. Erfarenheten av rut-avdragets vidgning i samband med Migrationsöverenskommelsen är den motsatta – när avdraget kompletterades med ett bredare tjänsteinnehåll kom hemstädning att se en mycket kraftig efterfrågeökning, detta trots att hemstädning var en tjänst som lämnats oförändrad. Det framstår som att konsumenternas beteende är starkt förknippat med de politiska budskap som kommuniceras i samband med förändringarna i avdraget.

Hinder för fortsatt tillväxt

Även om rut-avdraget vuxit starkt ända sedan det infördes finns det hinder som hämmar tillväxten och håller tillbaka sysselsättningsutvecklingen.

Hela 40 procent av företagen i rut-branschen har kunder som efterfrågar tjänster som ligger utanför avdragets tillåtna tjänsteinnehåll, däribland städning av dödsbo, matlagning i hemmet, rastning av husdjur, hustillsyn vid resa samt utökade omsorgstjänster för äldre.¹⁷

Samtidigt påpekar företagen att halveringen av rut-avdraget hade en inverkan på antalet kunder och *hur* de konsumerar tjänsterna. Endast 24 procent av företagen säger att de inte har haft kunder som sagt upp städavtal till följd av regeringens halvering av rut-avdraget.

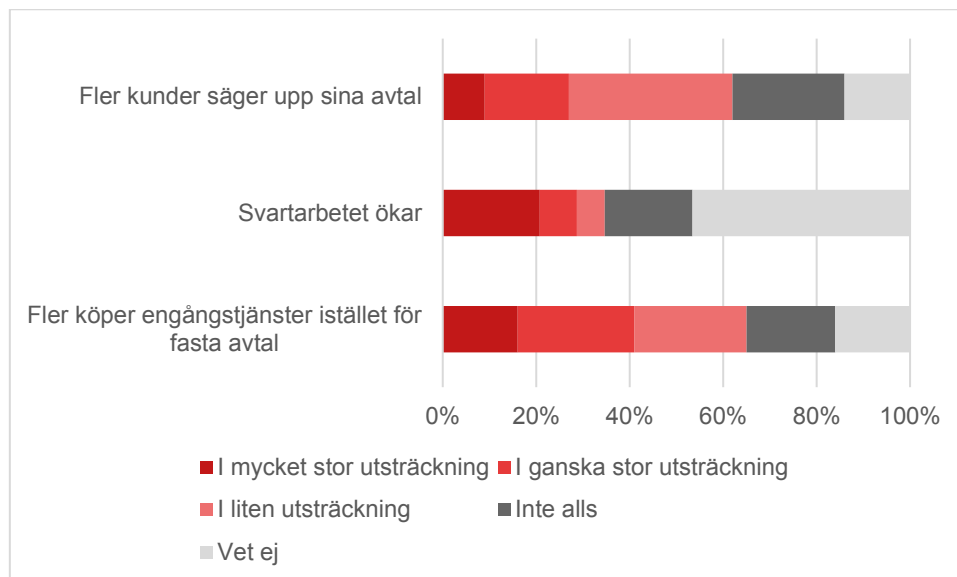
¹⁶ Skatteverket

¹⁷ Almega & Demoskop 2018, Almega & Novus 2016

Drygt 40 procent av företagen menar att kunder efter halveringen gått över från löpande avtal till engångsköp i stor, eller ganska stor, utsträckning.¹⁸

Diagram 8. Halveringen av rut fick stora konsekvenser¹⁹

I vilken utsträckning har ni upplevt följande konsekvenser av att taket för rut-avdraget sänkts?



Ytterligare ett hinder för rut-branschens snabbare tillväxt är den problematik som följer av att rut-företagen delar avdragspott med rot-företagen. Branscherna lever efter olika logiker – rut-tjänster är ofta återkommande köp för mindre belopp, medan rot-köp ofta innebär större belopp, som kan få konsekvensen att ett hushåll förbrukar möjligheten att nyttja rut-tjänster under kvarvarande delen av året. Hela sju av tio företag i rut-sektorn menar att detta faktum påverkar företagets intäkter negativt.²⁰

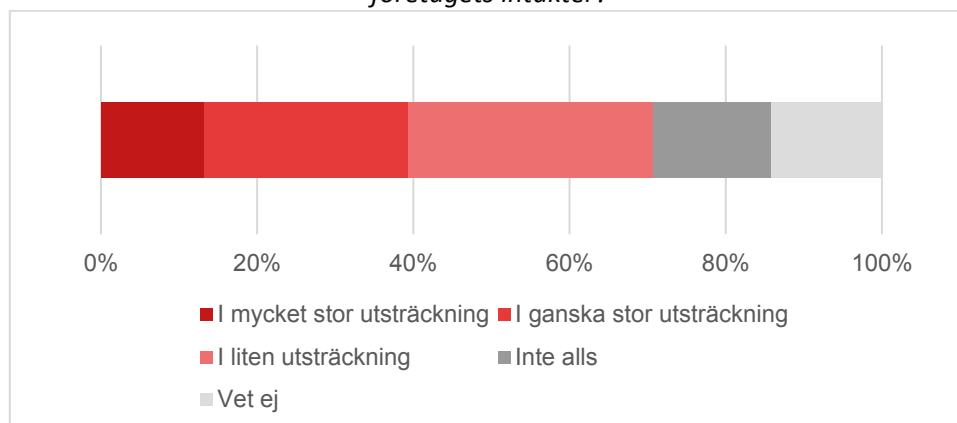
¹⁸ Almega & Demoskop 2018

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.

Diagram 9. Delad avdragspott med rot reducerar företagets intäkter²¹

I vilken utsträckning uppfattar du att den delade avdragspotten mellan rut och rot-avdrag reducerar företagets intäkter?



Förutom att rut-branschen går miste om potentiell tillväxt och ökad sysselsättning till följd av att rot-köp slår ut möjligheten att konsumera rut så påpekar företagen också hur sammanblandningen av avdragspottarna innebär missuppfattningar om reduktionsgrad och att kunder slår i avdragstaket mot slutet av året.

Hem-avdrag för fler jobb

För att slå undan hindren och förbättra förutsättningarna för företagen i rut-sektorn att växa och anställa har Almega föreslagit att vidga rut-avdraget till ett heltäckande hem-avdrag, vilket innebär att den snäva avgränsningen av tillåtna tjänster inom skattereduktionen kraftigt vidgas, och att utgångspunkten för nya tjänster är att alla hushållsnära tjänster ska vara tillåtna – utan att de först behöver godkännas av lagstiftaren. Förslaget innebär också att man höjer avdragstaket från 25 000 till 100 000 kronor per person och år, för att minska den undanträngningseffekt som innebär en konkurrens tjänsterna emellan, och som i grund och botten begränsar konsumtionen.

Försiktiga beräkningar i den rapport Almega släppte 2016 visade att hem-avdraget skulle innebära 44 000 sysselsatta inom rut-sektorn till och med 2020. Med anledning av den starka tillväxt i branschen som följde av Migrationsöverenskommelsens vidgning av rut-avdraget kan den prognosen istället skrivas upp till minst 50 000 sysselsatta inom rut-sektorn till och med 2020 – en ökning med drygt 20 000 sysselsatta från 2017 års sysselsättningsnivå.²²

²¹ Almega & Demoskop 2018

²² Ett HEM-avdrag för alla HEM-tjänster

Jobbpotential

I januari 2018 beräknades antalet jobb i rut-sektorn till hela 30 927.²³ Enligt nuvarande sysselsättningsmönster i RAMS fördelar sig jobben enligt nedan.²⁴

- 4 794 kvinnor födda utanför EU
- 3 173 män födda utanför EU
- 7 113 personer helt utan gymnasieutbildning
- 8 350 personer med färre än tre år gymnasieutbildning

Redan i dag ger branschen arbete åt motsvarande 19 procent av alla de 37 378 personer i etableringsuppdraget som saknar gymnasieutbildning. Om hem-avdraget infördes och fördelningen av anställda förblir densamma som i RAMS-datan blir uppdelningen av sysselsatta istället enligt följande.

- 7 775 kvinnor födda utanför EU (+ 2 981)
- 5 130 män födda utanför EU (+ 1 957)
- 11 500 personer helt utan gymnasieutbildning (+ 4 387)
- 13 500 personer med färre än tre år gymnasieutbildning (+ 5 150)

Viktigt att poängtera här är också att personalomsättningen i branschen är relativt hög. Trots att 76 procent av medarbetarna lämnar branschen efter i genomsnitt 3,5 år fortsätter sysselsättningen att öka kraftigt. Något som förstärker bilden av att rut-avdraget kontinuerligt slussar in människor i fortsatt sysselsättning, då endast var tionde person som slutar i branschen blir arbetslös.

Tiden för hem-avdrag är nu

Att rut-avdraget är en integrationsmotor har vi länge vetat. Överrepresentationen av utomeuropeiskt födda har varit tydlig, och Migrationsöverenskommelsens satsningar på ett vidgat rut-avdrag har därför varit motiverade. Med denna rapport kan vi dock visa att satsningar på rut-avdraget inte bara är motiverade för att ge utrikes födda en första kontakt med svensk arbetsmarknad, satsningar på rut framstår som nödvändiga för den integrationspolitik som dels ska sänka trösklarna till svensk arbetsmarknad, dels ska skapa en varaktig sysselsättning och ett högre arbetsmarknadsdeltagande för utrikes födda.

En viktig pusselbit för nästa mandatperiods integrationspolitik blir därför att fråga sig hur jobben inom hushållsnära tjänster kan bli fler. Med Almegas tidigare rapport om hem-avdraget har vi visat att en kraftfull vidgning av skattereduktionens tjänsteinnehåll kan skapa en stor mängd nya jobb. Samtidigt finns det ett starkt stöd i hela befolkningen, oavsett bostadsort, ålder, inkomstnivå och partisympati för att förverkliga en sådan reform.

²³ Almega

²⁴ SCB RAMS 2015. I och med att många företag som utför rut-tjänster är verksamma även inom andra sektorer har andelarna för ursprung och utbildningsnivå applicerats på andelen sysselsatta endast med rut-tjänster.

Bortom vidgningar som inkluderar enstaka nya tjänster i rut finns det också en viktig poäng i att ifrågasätta det system som innebär att skattereduktionen är begränsad till enstaka och politiskt utvalda tjänster. Det framgår i en tidigare undersökning från Almega, och Demoskop-undersökningen som ligger till grund för denna rapport visar att både konsumenter, men i vissa fall även rut-företag, har svårt att hålla reda på vilka tjänster som ger rätt till skattereduktion.

Att, som med Almegas förslag för hem-avdrag, utgå från att alla hushållsnära tjänster ska ge rätt till skattereduktion innebär att osäkerheten kring vilka tjänster som faktiskt tillåts inom regelverket upphör, samtidigt som det ger entreprenörer och kunder möjlighet att testa nya tjänster – utan att det först måste bli föremål för en politisk process. Det ger företagen möjlighet att agera på den efterfrågan på tjänster som finns idag, men som inte ingår i reduktionen, samtidigt som jobb kan skapas i morgondagens snabbväxande tjänstebranscher.

Om undersökningen

Demoskop har intervjuat 167 företag med totalt 4 500 medarbetare, motsvarande 15 procent av rut-branschens samtliga anställda.

▶ Antal intervjuer	167 intervjuer
▶ Metod	Internetenkät
▶ Målgrupp	Företag som erbjuder RUT-tjänster. Baserat på medlemskap i Almega och register från Offerta.
▶ Period	26 mars – 10 april 2018

Kontakt Almega

Andreas Åström

Näringspolitisk chef

andreas.astrom@almega.se

+4673-633 55 55

Gustav Wiel-Berggren

Näringspolitisk expert

gustav.wiel-berggren@almega.se

+4670-654 46 52

Ett steg in på svensk arbetsmarknad

Undersökningar från 2010 och 2014 visade båda att drygt 75 procent av de som fått jobb i rut-företag varit arbetslösa eller uppsagda vid anställningstillfället. Samtidigt har Almegas medlemsföretag inom rut-sektorn vittnat om att personalomsättningen är relativt hög, och att många av de utrikes födda som fått jobb i serviceföretag antingen går vidare till jobb i den profession de haft i sitt hemland, eller till högre utbildning efter genomförd språkutbildning kombinerade med deltidsjobb. Det har därför varit angeläget att ta reda på vad som händer med de medarbetare som kommit från ut- anförskap och fått ett jobb i ett rut-företag, för att efter ett par år lämna detta jobb.

En ny undersökning som Almega beställt från Demoskop (2018) visar på att rut-avdraget även innebär ett steg mot fortsatt sysselsättning för den som har ett jobb i branschen.

Vi är Almega

Almega är Sveriges ledande organisation för tjänsteföretag och vår verksamhet finns i hela landet. Vi förhandlar om cirka 160 olika kollektivavtal varje avtalsperiod och hjälper tjänsteföretagare att skapa ett bra förhållande mellan arbetsgivare och anställda.

Almega hjälper till med alla personalfrågor, från anställning till uppsägning. Duktiga förhandlare och experter ger personlig och professionell rådgivning i förhandlingar, arbetsrätt, kollektivavtal, lönebildning, arbetsmiljö, jämställdhet, diskriminering, försäkringar och offentlig upphandling.

Vi driver också tillsammans med fackliga organisationer ett gemensamt arbete för att förbättra våra framtida kollektivavtal. Samtidigt jobbar vi hårt med att påverka beslutsfattare i allt från skattelagstiftning till företagens långsiktiga behov av kompetensförsörjning och upphandlingsfrågor.

Bli medlem – ett medlemskap du tjänar på.

Telefon: +4687626900
www.almega.se

almega

”Hela 43 procent av de som avslutar sin anställning i ett rut-företag går vidare till ett nytt jobb i en annan bransch”