

Förhindrar parternas kollektivavtal produktivitet i byggsektorn

**En rapport till kommittén för högre
produktivitetstillväxt (Fi:2023:3)**

Anders Ferbe, januari 2024

Innehållsförteckning

Förord

- 1. Sammanfattning**
- 2. Framväxten av den svenska arbetsmarknadsmodellen**
- 3. Grundbultar i modellen**
- 4. Byggbranschen och dess utmaningar**
- 5. Parterna inom byggindustrin**
- 6. Kollektivavtalen inom byggbranschen**
- 7. Produktivitet i samhället och byggsektorn**
- 8. Referenslista**

Förord

Föreliggande rapport är skriven på uppdrag av kommittén för högre produktivitetstillväxt, den så kallade produktivitetskommissionen (Fi 2023:03). Syftet med rapporten och uppdraget från kommissionen är att diskutera om parternas kollektivavtal inom byggindustrin förhindrar eller försvårar produktivitetens utvecklingen inom sektorn.

En sådan diskussion leder i sin tur till en rad olika frågeställningar om huruvida en annan form av avtalslösning inom byggsektorn skulle främja konkurrens och produktivitet, eller om det snarare är andra faktorer som påverkar produktiviteten i byggbranschen och därmed den totala tillväxten i samhället.

För att försöka reda ut dessa och andra sammanhängande frågor struktureras rapporten i olika avsnitt. Samtidigt hänger frågorna samman i en tämligen komplicerad väv, vilket gör att viss upprepning blir nödvändig för läsörståelsen. Rapportens olika avsnitt kan läsas var för sig, men vinner på att läsas i följd.

Källor i form av statistikuppgifter anges direkt i samband med berörd text. För mer kunskapsinhämtning, som delvis lagt grunden för olika former av resonemang i rapporten, finns en referenslista.

Innehåll i de olika avsnitten

Varje avsnitt, med undantag av sammanfattningen, är i huvudsak beskrivande där varje avsnitt avslutas med ett sammanfattande resonemang, några korta slutsatser med i förekommande fall förslag till åtgärder.

Avsnitt 1 är en sammanfattning och summering av de mest centrala resonemangen och slutsatserna i rapporten.

Avsnitt 2 beskriver, i syfte att förstå kollektivavtalens inverkan på bland annat produktivitet, de viktigaste drivkrafterna bakom den svenska arbetsmarknadsmodellen – ofta kallad partsmodellen – och hur den succesivt vuxit fram mellan staten och parterna.

Avsnitt 3 tar upp grundbultarna i modellen. Här berörs även frågan om en vrikande facklig organisationsgrad inom branschen är ett hot mot partsmodellen. Även statens eventuella ansvar berörs.

Avsnitt 4 beskriver översiktligt branschen och dess utmaningar. Här diskuteras även arbetslivskriminalitet, underentreprenörer och utstationerade arbetstagare i branschen samt vilka dess eventuella effekt är på branschen och produktiviteten.

Avsnitt 5 beskriver parterna som tecknar kollektivavtal inom branschen. Här resoneras även om det stora antalet parter med stark yrkesidentitet minskar möjligheten att utveckla bransch, produktivitet och kollektivavtal.

Avsnittet 6 beskriver översiktligt kollektivavtalen i branschen med särskilt fokus på Byggavtalet.

Avsnitt 7 för ett resonemang om produktivitet generellt och ger ett antal perspektiv på produktiviteten inom branschen. Dessutom diskuteras här mer utförligt om branschens kollektivavtal och om de påverkar produktiviteten.

Avsnitt 8 är en ganska omfattande referenslista över olika publikationer som fungerat som inspiration och kunskap till denna rapport.

En självständig rapport

Under arbetets gång med rapporten har jag tacksamt tagit emot viktiga synpunkter från bland annat Byggföretagen, Byggnads och Produktivitetskommissionens kansli.

När jag nu överlämnar rapporten till kommissionen är det dock endast jag själv som är ansvarig för rapportens hela innehåll och dess slutsatser.

Stockholm januari 2024
Anders Ferbe

1. Sammanfattning

Syftet med denna rapport att försöka reda ut om byggbranschens kollektivavtal förhindrar eller försvårar produktivitetens utvecklingen inom branschen. För att närma sig denna fråga har det varit nödvändigt att utgå från den modell som ligger till grund för kollektivavtalen i Sverige.

Denna modell, arbetsmarknadsmodellen, även kallad partsmodellen, har vuxit fram under lång tid i ett komplext samspel mellan arbetsmarknadens parter och staten. Parterna har en autonom roll och ska självständigt, och utan inblandning från staten, hantera löner, arbetsvillkor och olika branschfrågor. Denna autonoma roll finns beskriven i svensk lagstiftning.

När parterna träffar sina kollektivavtal sker det efter förhandlingar om löner och arbetsvillkor. Eftersom parterna delvis har olika intressen blir avtalen en kompromiss. Men förhandlingarna utgår också ifrån vad parterna bedömer vara det bäst för branschen och dess utveckling.

Parterna bär kollektivavtalen tillsammans, vilket också gör dem rationella för de yrkesgrupper som avses. Avtalen har framgångsrikt reglerat löner och villkor i närmare 120 år, vilka gett stabilitet, och i internationell jämförelse en närmast unik arbetsfred.

Genom parternas kollektivavtal har ordning och reda skapats på arbetsmarknaden, vilket fört med sig att partsmodellen idag har ett mycket brett politiskt stöd. Inte minst eftersom både parter och kollektivavtal starkt bidragit till produktivitetens utvecklingen i branscher och samhälle.

Grunden för den svenska partsmodellen är hög kollektivavtalstäckning och hög organisationsgrad hos både arbetsgivare och anställda. Organisationsgraden är hög i Sverige, men det finns anledning att uppmärksamma att den fackliga organisationsgraden, främst bland arbetare har minskat de senaste 25 åren. Detta kan innebära att det på sikt riskerar uppstå legitimitetsproblem för parterna i samband med avtalsförhandlingar.

En komplex bransch

Byggbranschen är komplex. Dess förhållanden är speciella jämfört med andra branscher. En avgörande skillnad är att bygg- och anläggningsprojekt är igång under en begränsad tid. När bygget eller anläggningen är klart flyttar arbetskraften till andra projekt.

Med även förekomsten av många småföretag, underentreprenörer i flera led, företag utan kollektivavtal, utländska företag och utstationerad arbetskraft gör branschen speciell. Likaså påverkar konjunktur, inflation, räntor, lagar, regelverk och kommunala planer.

I byggbranschen finns även människor utsatta för arbetskraftsexploatering och förekomsten av arbetslivskriminalitet är ett reellt problem.

Branschens komplexitet leder också till att det svårt att mäta produktivitet. Det försvåras av att det inte finns någon större samsyn i branschen om hur produktiviteten bör mätas.

Flera olika parter

Jämfört med andra branscher är det i sektorn relativt många parter som förhandlar löner och villkor. Inte minst för arbetarna. Några av parterna har många olika yrkesgrupper, medan flertalet av parterna har ett fåtal yrkesgrupper med stark yrkesidentitet.

Den nuvarande ordningen med många parter och olika kollektivavtal innebär sannolikt inga problem för produktivitet och avtalsutveckling då den tycks fungera rimligt väl. Eftersom parterna hanterar avtalsförhandlingarna på ett strukturerat sätt för sina yrkesgrupper och utifrån branschernas förutsättningar, är det svårt att se behov av stora förändringar.

Ackord som grund

Kollektivavtalen för arbetare inom byggsektorn utgår från ackordslön. Detta har tidigare varit en omtvistad fråga, men tycks inte längre vara en stor tvistefråga mellan parterna. Exempelvis har de senaste årens avtalsrörelser inom branschen inte handlat om ackordens vara eller inte vara.

Det är svårt att finna evidens för uppfattningen att produktivitetens utvecklingen inom byggsektorn påverkas menligt av branschens kollektivavtal. Likaså tycks inte ackorden ha någon större betydelse för produktiviteten. Ett skäl kan vara att ackordsvolymen är relativt sett liten.

Slutsatsen i denna rapport är att det främst är andra faktorer inom branschen som påverkar produktivitetens utvecklingen. Inte själva utformningen av kollektivavtalen.

Påverkan på produktivitet

Faktorer som påverkar produktiviteten är bland annat byggsektorns komplexitet, uppstyckade jobb, branschens särskilda förutsättningar i form av lagar, regelverk i stat och kommun, tomtpriser, överprövningar och liknande. Pressade arbetstider, kompetens bland beställare liksom olika former av arbetslivskriminalitet är andra orsaker.

Det finns således olika utvecklingsområden inom branschen som sannolikt skulle ge bättre förutsättningar för produktivitetens utveckling. I detta sammanhang spelar kollektivavtalen en underordnad roll.

2. Framväxten av arbetsmarknadsmodellen

Uttrycket kärt barn har många namn, kan omvänt användas på den så kallade svenska modellen. Många använder begreppet, men med en rad olika uttolkningar.

Den används ibland för ekonomisk och social omvandling, välfärdssystem, arbetsmarknad, samförstånd – ja, till och med för att påverka enskilda sakpolitiska beslut.

På så sätt blir begreppet både luddigt och svårtolkat. Dessutom blir ofta tolkningen helt lämnad till betraktarens perspektiv eller ambition.

För att kunna förstå kollektivavtalens inverkan på bland annat produktivitet fokuserar detta avsnitt på drivkrafterna bakom den svenska arbetsmarknadsmodellen och hur den succesivt vuxit fram i ett komplext samspel mellan staten och parterna.

Modellen växer fram

Breda samförstånds lösningar ses ofta som en viktig del av den svenska modellen. Rötterna finns sannolikt i 1800-talets bonde- och brukssamhällen där det fanns en nödvändig, men ibland framtvungad vilja till samförstånd.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen kan däremot nog sägas mer ha sin början runt förra sekelskiftet. Sverige var då ett av de fattigaste länderna i världen. Men med industrialismens genombrott i Sverige under slutet av 1800-talet började arbetare och arbetsgivare att organisera sig.

De unga fackföreningarna var ofta spretiga och svaga där manliga yrkesarbetare dominerade. Den fackliga idén var att arbetsgivarna inte ensamma skulle kunde diktera villkoren för arbetet. I stället skulle kollektivavtal, ofta med ackordslön, garantera minsta löne- och anställningsvillkor.

Med hjälp av strejkvapnet försökte fackföreningarna förändra arbetsvillkoren, få till stånd kollektivavtal och politiska reformer såsom allmän och lika rösträtt samt åtta timmars arbetsdag.

För att också kunna påverka i samhället bildade ett antal nationella och lokala fackföreningar 1889 det Socialdemokratiska Arbetarepartiet. För att få kontroll på de vildvuxna fackföreningarna bildade i sin tur det Socialdemokratiska Arbetarepartiet tillsammans med ett antal fackförbund Landsorganisationen, LO, 1898.

Under denna tid organiserade sig även arbetsgivarna. Idén var att utgöra en samlad motkraft till fackföreningarna för att bland annat försvara sin rätt att leda och fördela arbetet.

Av dessa skäl bildade 1902 ett antal arbetsgivareförbund inom den privata sektorn Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF (nuvarande Svenskt Näringsliv).

Första kollektivavtalet och en kompromiss i december

År 1905, efter en rad strejker och lockouter kunde det första nationella och mer omfattande kollektivavtalet träffas mellan Metall och Verkstadsföreningen. Det innehöll regler om ackord, löner och arbetsvillkor för verkstadsindustrins arbetare.

Med kollektivavtalet accepterade arbetsgivarna facket som motpart och drog slutsatsen att detta var enda möjligheten för att få stopp på alla konflikter.

Verkstadsavtalet banade väg för den så kallade decemberkompromissen mellan SAF och LO 1906. Den innebar att SAF erkände arbetarnas rätt att organisera sig i fackföreningar och LO erkände arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet samt fritt anställa och avskeda arbetare.

Som en följd av kompromissen införde SAF i sina stadgar en bestämmelse (§ 23 – sedermera § 32) om att alla kollektivavtal som tecknades skulle innehålla regeln:

”Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivarna rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej. Föreningsrätten ska å ömse sidor lämnas okränk. Anser arbetarna, att avskedande ägt rum under omständigheter, som kunna tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äga de att, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse”.

Rätten att leda och fördela arbetet samt fritt anställa och avskeda har varit grundläggande för arbetsgivarna. Varje gång denna rätt har utmanats har de agerat mycket kraftfullt.

Men trots allt fler kollektivavtal på arbetsmarknaden var det konflikterna som präglade partsrelationerna de tre första decennierna av förra århundradet.

Kraftmätningar och rösträtt

Den första stora arbetsmarknadskonflikten mellan SAF och LO efter decemberkompromissen kom redan 1909. Företagen, framför allt inom textil- och sågverksindustrin, upplevde ekonomiska svårigheter och ville få till stånd lönesänkningar. SAF valde att lockouta 80 000 anställda. Facken svarade med storstrejk och 300 000 blev uttagna i konflikt.

Men strejkkassorna var små och snart tvingades facken att succesivt dra ner på konflikten och efter tre månader var den slut. Månaderna efter konflikten förlorade LO-förbunden nära hälften av sina medlemmar.

Detta berodde dels på missnöje med konflikten, dels på att enda chansen för många strejkande att få tillbaka sina jobb efter konflikten var att lämna facket. Många blev svartlistade och flydde landet.

Konflikten var ett stort misslyckande för den unga fackföreningsrörelsen och flera betydande medier skrev att fackföreningarna nu spelat ut sin roll för alltid. Men åtta år senare var ändå det fackliga medlemsantalet högre än innan storstrejken.

I slutet av första världskriget var Sverige hårt pressat. Det rådde hunger och revolutionär stämning i landet. Inte minst inspirerade utvecklingen i Ryssland många inom både fackföreningarna och i politiken.

Inom Socialdemokraterna blev motsättningarna så stora mellan dem som ville omforma samhället med reformer och dem som ville ha en revolution att partiet 1917 sprängdes i två delar. En reformistisk socialdemokratisk grupp och en revolutionär kommunistisk.

För att blidka de radikala stämningarna i landet retirerade högern och kungen från sitt motstånd mot allmän och lika rösträtt och accepterade lagförändringar. Grunden för Sveriges demokrati beslutades slutligen av riksdagen 1919 och är grunden för de parlamentariska valen sedan 1921.

Lag om kollektivavtal och Arbetsdomstol

För att försöka minska det stora antalet arbetsmarknadskonflikter under 1920-talet tillsatte regeringen statliga utredningar. Dessa blev så småningom lagförslag och 1928 beslutade riksdagen om Lag om kollektivavtal och Arbetsdomstol.

Lagen innebar att kollektivavtalen blev rättsligt bindande och därmed erkändes som det sätt villkoren på arbetsmarknaden skulle regleras.

Men lagen innebar också att när väl kollektivavtal var tecknade skulle fredsplikt gälla under hela avtalsperioden. Om strejk ändå vidtogs, kunde varje strejkande dömas till böter av Arbetsdomstolen. Skulle fackförbund stödja sådana strejker kunde de dömas till stora skadestånd.

Lagen innebar också att kollektivavtalen skulle gälla för oorganiserade på arbetsplatser som omfattades av kollektivavtal.

Dessutom skulle den så kallade industriförbundsprincipen tillämpas och yrkesförbundsprincipen skulle försvinna. Men yrkesförbundsprincipen lever dock fortfarande delvis kvar inom bland annat byggbranschen.

Lagen innebar vidare att endast *ett* kollektivavtal kunde gälla på *en* arbetsplats för *de* yrkesgrupper som avtalet omfattade. Detta blev också en viktig organisationspolitisk inriktning för att säkra LO-förbundens hegemoni. Men också för att exempelvis kunna minska syndikalisterna inflytande på arbetsplatserna. Dessa hade vuxit fram inom en del branscher i spåren av mordet på Joe Hill, 1915 i Salt Lake City, USA.

När riksdagen beslutade anta lagen var Socialdemokraterna, kommunisterna och fackföreningsrörelsen mycket upprörda. Stora demonstrationer genomfördes mot vad som ansågs vara en klasslag och en klassdomstol.

Men trots detta motstånd revs inte lagen upp av den Socialdemokratiska regeringen som tillträdde 1932. Och idag återfinns huvuddelen av lagens regler i MBL, med preciseringar om bland annat förhandlingsskyldighet, konflikträtt, informationskyldighet och vetorätt.

Ett huvudavtal i Saltsjöbaden

De ständiga arbetsmarknadskonflikterna blev även ett problem för den socialdemokratiska regeringen. För att försöka hitta något sätt att ytterligare begränsa konflikträtten tillsattes den så kallade Mammututredningen.

För att undvika utredningens hot om lagstiftning kring arbetsmarknaden i en redan orolig tid, inleddes diskussioner mellan SAF och LO. Och i december 1938 kunde parterna underteckna ett huvudavtal för den privata sektorn på Grand Hotell i Saltsjöbaden, som därför kom att kallas Saltsjöbadsavtalet.

Svante Nycander, författare och tidigare chefredaktör för Dagens Nyheter, uttryckte det så här i Svenska Dagbladet den 26 oktober 2003:

”Det politiska trycket, hotet om lagstiftning, var riktat mot fackföreningsrörelsen, inte mot arbetsgivarna. LO och förbunden tvingades ändra sin beslutsordning enligt krav som SAF hade ställt under lång tid och som också den av socialdemokrater behärskade ”mammututredningen” 1935 ställde sig bakom. Huvudavtalet förutsatte ett centralt ansvar, som LO kunde bära endast om man ändrade sina stadgar.

Avtalet förbjöd stridsåtgärder i flera situationer och föreskrev att lokala och centrala förhandlingsmöjligheter skulle uttömmas innan man varslade om konflikt eller gick till Arbetsdomstolen. Det var främst löntagarsidan som behövde disciplineras i arbetsfredens intresse. ”

Huvudavtalet, som i stora delar fortfarande gäller, innebar således en ny form av maktbalans med kompromiss- och samförståndslösningar på arbetsmarknaden. LO:s och flertalet av LO-förbundens stadgar och beslutsordningar präglas fortfarande av huvudavtalets grunder.

Men avtalet innebar också ett ömsesidigt erkännande från alla parter, staten, näringslivet och fackföreningarna, att det är den *industriella utvecklingen* och *tillväxten* som är basen för ett välståndssamhälle.

I detta låg ett medgivande från staten att *utan inblandning* överlåta lönerörelser och andra arbetsplatsfrågor till arbetsmarknadens parter att reglera. Parterna skulle ansvara för en löneutveckling som var förenlig med en samhällsekonomi i balans och som stärkte den svenska industrin.

Modellen utmanas

Vid mitten av 1940-talet började också tjänstemännen att organisera sig, TCO bildades 1944 och SACO 1947. Även de anställda inom offentlig sektor började organisera sig och 1965 fick de en begränsad strejkrätt.

De så kallade guldåren under femtio- och sextiotalen avlöstes av en radikalisering i samhället och på arbetsmarknaden.

Den politiska vänstervågen i slutet av 1960-talet och början av 1970-talet med vilda strejker i bland annat gruvor, industrier, skogen, bland lärare och städerskor innebar att arbetets villkor, inte minst ackordslönerna hamnade i centrum för samhällsdebatten. Parternas samförstånd sattes under press.

Ökad grad av lagstiftning

Radikaliseringen kom kanske inte som en överraskning, men kraften i den innebar att de socialdemokratiska regeringarna, med aktivt stöd av Folkpartiet (nuvarande Liberalerna), började att utreda arbetsrätten.

Kritiker inom arbetsgivarvärlden såg denna svängning som ett flagrant brott mot Saltsjöbadsavtalet och ansåg att en förändrad lagstiftad arbetsrätt skulle förskjuta makten på arbetsplatserna. Det sågs som ett hot mot Decemberkompromissen, Saltsjöbadsavtalet och § 32 i SAF:s stadgar.

Det fanns även fackliga företrädare som var tveksamma till offensiven inom arbetsrättens område. Oron gällde främst om lagarna nu skulle försvåra facklig organisering och påverka parternas autonoma ställning på arbetsmarknaden.

Arbetsrättsoffensiven inleddes dock först på arbetsmiljöområdet, vilket i sig inte var så kontroversiellt. Men efter gediget utredningsarbete skapades 1974 Lagen om anställningsskydd, LAS.

Några år senare, 1977, trädde Medbestämmandelagen, MBL, i kraft. I denna inkorporerades 1928 års lag om kollektivavtal och Arbetsdomstol.

Fler lagar kom under 1970-talet såsom exempelvis Förtroendemannalagen, Studieledighetslagen, Främjandelagen. Flera av dessa gick betydligt längre än vad tidigare lagar och kollektivavtal gjort och innebar otvivelaktigt en förskjutning av maktbalansen.

Lönebildningen eroderar

Den påtagliga radikalisering i samhället ledde också till att såväl LO-förbund som tjänstemannaförbund inom både privat och offentlig sektor drev på för högre lönekrav än vad som kunde sägas följa den hänsyn som skulle tas till industrins betalningsförmåga.

Kostnadsjakt, kompensationskrav och allt sämre partsrelationer exploderade i avtalsrörelsen 1980. LO-förbundens punktstrejker möttes av en omfattande lockout från SAF. Som mest var 717 000 personer indragna i konflikten som sammantaget varade i närmare två veckor.

Till slut gick SAF med på de fackliga kraven, men dess ordförande uttalade att detta ändå hade varit en viktig investering för framtiden.

Den alltmer eroderande lönebildningen tillsammans med andra faktorer skapade en omfattande ekonomisk kris i landet som även påverkade grunderna för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Regeringar under slutet av 1980-talet och början av 1990-talet försökte påverka lönebildningen med samtal, stoppaket och även med en form av statlig lönepolitik i form av den så kallade Rehnbergskommissionen. Deras uppdrag var att i avtalsrörelserna 1991 och 1992 växla ner löneökningstakten.

Under dessa år försökte också Riksbanken förgäves försvara kronkursen och begrepp som 500 procents ränta, liksom uttalande från Riksbankens chef om ”att the sky is the limit” för räntan blev tillsammans med olika former av krispaket synonymt för ett land präglad av stora ekonomiska problem.

Slutsatserna från den fackliga sidan inom industrin efter Rehnbergskommissionen 1991–1992 och efter de ordinarie avtalsförhandlingarna 1993 och 1995 var att situationen inom lönebildningen varaktigt måste förändras. Det frostiga klimatet mellan parterna behövde tinas upp.

Dessutom fanns signaler från staten att man övervägde att skärpa regelverket kring medling, vilket skulle kunna påverka parternas fria roll i lönebildningen.

Industriavtalet

Våren 1996 uppmanade regeringen arbetsmarknadens parter att, helst gemensamt, framlägga förslag om förändringar av förhandlings- och lönebildningssystemet i syfte att säkerställa en bättre fungerande lönebildning.

Förändringarna skulle syfta till att lönebildning i Sverige bättre skulle stämma överens med de genomsnittliga lönekostnadsökningarna inom EU och därmed göra det möjligt att kombinera låg arbetslöshet med stabila priser och en långsiktig produktivitetsutveckling.

Facken inom industrin tog initiativ till överläggningar inom industrisektorn via en debattartikel i Dagens Nyheter i juni 1996. Denna besvarades av industrins arbetsgivare efter sommaren och därefter inleddes överläggningar. Dessa pågick under hösten och vintern. I mars 1997 presenterades en överenskommelse i form av ett Industriavtal som både var ett *förhandlingsavtal* och ett *samarbetsavtal*.

Med Industriavtalets *förhandlingsavtal* förpliktigade sig de fackliga organisationerna inom industrin att löneökningarna ska vara på en sådan nivå som industrin internationella konkurrenskraft klarar och att avtalsförhandlingarna i normalfallet ska vara avklarade innan det gamla avtalet löper ut. Konflikt ska bara kunna tillgripas i exceptionella fall. Och då efter en viss tröghet som framgår av avtalet.

Arbetsgivarna å sin sida förpliktigade sig att det är rikstäckande kollektivavtal som gäller, att de konstruktivt ska delta i förhandlingarna och att ambitionen är långsiktiga avtal som både stärker konkurrenskraft och produktivitet samt ger möjlighet till reallöneökningar.

Dessutom friskriver förhandlingsavtalet industrins parter från Medlingsinstitutets regler om medling, eftersom de själva förband sig till att utse och avlöna opartiska ordförande som skulle leda avtalsförhandlingarna.

Med Industriavtalets *samarbetsavtal* skapades en gemensam organisation för samverkan och politisk påverkan kring industripolitiska frågor.

Att avtalet både är ett förhandlingsavtal och ett samarbetsavtal gör att det går på två ben, vilket i sin tur är en naturlig del av arbetsmarknadsmodellen i praktiken.

Med Industriavtalet knyts traditionen från 1905, 1928 och 1938 ihop. Under mer än ett kvartssekel har Industriavtalet lagt grunden för den svenska lönebildningen som gett stabilitet i form av konkurrenskraft, produktivitetsutveckling, reallöneökningar och arbetsfred.

Lägger man därtill avtalen om korttidsarbete 2020 samt det nya samarbetsavtalet mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv som tecknades i juni 2022, så visar detta att modellen fortsätter att fungera och leverera.

Arbetsmarknadsmodellen och den ekonomiska politiken

Den svenska arbetsmarknadsmodellen kan således sägas ha vuxit fram under 1930-talet som ett slags oskrivet samhällskontrakt. En kompromiss mellan marknadsekonomisk tillväxt/lönsamhet och de av socialdemokrater och socialliberaler drivna socialpolitiska utjämningssträvandena, också uttryckt som idén om folkhemmet.

Den ekonomiska politiken innebar i grova drag att man skulle hålla tillbaka inflationen för att kunna skapa kapital i staten som sedan kunde investeras under svårare tider.

Detta för att överbrygga kommande lågkonjunkturer och skapa en stabilitet där förutsättningarna för företagen, individen och staten blev mer långsiktiga. Konjunkturedgångar skulle dämpas. Och uppgångarna skulle delvis finansiera det som behövdes göras i sämre tider.

Denna ekonomiska politik påverkade under flera decennier även byggbranschen som i svåra tider fick statligt stöd för bygginvesteringar. Ett stöd som så småningom blev mer av generell karaktär.

Den solidariska lönepolitiken

Under 1950-talet formades också teorier om bland annat att man skulle beskatta befolkningen progressivt för att få en jämnare inkomstfördelning.

Samtidigt skulle även de med höga inkomster känna att de hade nytta av skatten. Utformandet av den i princip fria tillgången till vård, skola och omsorg, liksom det generella barnbidraget är sådana exempel.

Eller som professor Joachim Palme konstaterade för några år sedan:
”Den svenska modellen har byggts på att majoriteten av befolkningen har fått någonting för sina skattepengar”.

Den solidariska lönepolitikens utjämningspolitik sägs ibland vara en del av den svenska modellen, men det är tveksamt om den ska ges den statusen.

Däremot, vilket framgår av den solidariska lönepolitiken, bejakar parterna strukturomvandlingar. Sämre löne- och anställningsvillkor för de anställda ska inte användas för att motverka nödvändig omställning eller utslagning av olönsamma företag. I stället ska det finnas ett aktivt stöd vid omställning och arbetslöshet.

Denna del av den solidariska lönepolitiken är onekligen en viktig princip i den svenska modellen – att all utveckling i landets näringsliv ska ske uppåt i värdekedjan, och att de som behöver byta jobb ska ha rätt till olika former av omställningsstöd. Idag uttrycks detta ofta som att ”vi ska konkurrera med bättre och smartare produkter, inte lägre löner”.

Sammantaget kan man sannolikt påstå att den ekonomiska politiken, välfärdssatsningen och bejakandet av strukturomvandling är intimt sammankopplade med den svenska modellens utveckling. Och därmed parternas ansvar på arbetsmarknaden.

Avsnittets sammanfattande resonemang och slutsatser

Arbetsmarknadsmodellens (partsmodellens) framväxt har under mycket lång tid formats i ett komplext samspel mellan arbetsmarknadens parter och staten. Med kollektivavtalen har stabilitet skapats.

Parterna avvisade tidigt statligt reglerade minimilöner och villkor. Så småningom gav staten parterna en självständig rätt att via förhandlingar skapa kollektivavtal som reglerar löner och villkor på arbetsmarknaden.

Denna självständiga roll är en förutsättning för den svenska arbetsmarknadsmodellens existens. Att sedan parterna på olika sätt vill påverka de politiska beslutsfattarna i skilda sakfrågor är en helt annan sak.

Parterna har genom decennier skapat de kollektivavtal som finns. En del kanske upplever att avtalen inte är tillräckligt flexibla, andra kanske upplever dem för flexibla. Oavsett ståndpunkt är det viktigt att se att avtalen vuxit fram genom ett ömsesidigt givande och tagande mellan parterna.

Parternas självständighet återfinns också i olika delar av svensk lagstiftningen, bland annat i Regeringsformen och olika arbetsmarknadslagar. Lagarna ger parterna en särställning med både konflikträtt, fredsplikt och andra rättigheter och skyldigheter.

Under partsmodellens långa existens har den vid ett fåtal särskilda händelser satts under press av staten. I några fall har det påverkat parterna till övergripande samarbetsavtal, i några fall när det handlat om intrång i avtalsförhandlingar har resultatet inte varit lyckat för någon.

Vid förra århundradets början präglades i stort sett alla kollektivavtal av att ackorden var den löneform som skulle gälla. Efterhand, och i många branscher, blev det från 1980-talet mer vanligt med löneformer som grundade sig på annan form av prestationsmätning.

Slutsatser

Arbetsmarknadsmodellen och parternas självständighet och ansvar har idag ett mycket brett politiskt stöd. Den har framgångsrikt reglerat löner och villkor i närmare 120 år och har sedan 1946 gett stabilitet och i internationell jämförelse en närmast unik arbetsfred med endast ett fåtal konfliktdagar.

När parterna träffar olika kollektivavtal sker det via förhandlingar som oftast innebär kompromisser mellan parternas intressen. Men också utifrån vad parterna bedömer vara bäst för branschen och dess utveckling. Här tas hänsyn till förutsättningar och särskilda situation för varje bransch.

Även om det till och från kan tyckas lockande för staten att intervensera i partssystem i syfte att påverka branscher och/eller kollektivavtal, vore ett sådant handlande utomordentligt dumdrigt.

Däremot behöver partsmodellens historia och nutid vårdas bättre. Kunskap om dess framväxt och resultat stärker modellen. Här har både parterna och staten ett särskilt ansvar i sina folkbildningsuppdrag.

3. Grundbultar i modellen

En bärande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen, som framgått av avsnittet innan, är starka självständiga välorganiserade parter som utan politisk inblandning tar ansvar för lönebildningen, löneform, lön och anställningsvillkor samt vissa kompletterande trygghetssystem. Detta kompletteras med olika arbetsrättslagar.

Parterna har en arbetsrättslig särställning med kollektivavtalen som grund. I detta avsnitt diskuteras parternas framtida legitimitet och ifall en vikande facklig organisationsgrad är ett hot mot en av grundbultarna. Även statens ansvar för modellen berörs.

Organisationsgrad

Ett grundfundament för den svenska modellen är hög organisationsgrad bland såväl löntagare som arbetsgivare.

Att en stor andel av både anställda och arbetsgivare är organiserade i fackförbund respektive arbetsgivareförbund ger parterna legitimitet att företräda sina medlemmar, förhandla fram rikstäckande kollektivavtal och påverka politiska beslutsfattare.

Sannolikt har strukturen med olika fackföreningar och särskilda kollektivavtal för arbetare, tjänstemän och akademiker starkt bidragit till den höga fackliga organisationsgraden.

Men även de branschvisa fackliga a-kassornas särskilda ansvar för att hantera arbetslöshetsförsäkringen för kassornas alla medlemmar har sannolikt aktivt bidragit till hög organisationsgrad.

Anders Kjellberg, professor vid Lunds universitet och den mest framträdande i frågor om facklig organisationsgrad och kollektivavtalsäckning, skrev 2023 i sin rapport *Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och nytt huvudavtal* att omkring 69 procent av löntagarna i Sverige är organiserade i fackföreningar. För arbetare beräknas organisationsgraden till 59 procent och för tjänstemän till 73 %.

I Sverige har den fackliga organisationsgraden som helhet sjunkit de senaste 25 åren, särskilt bland arbetarna. Arbetsgivarorganisationerna har fortfarande ungefär samma organisationsgrad som tidigare. Mellan 85 och 90 procent av alla anställda arbetar i företag, myndigheter eller andra organisationer som är anslutna till en arbetsgivarförening.

Trots nedgången är ändå den fackliga organisationsgraden i Sverige, tillsammans med Danmark, Island och Finland i absolut världstopp.

Kollektivavtalsäckning

Ibland blandas organisationsgrad ihop med begreppet kollektivavtalsäckning, men denna koppling är inte självklar.

I Sverige är kollektivavtalsäckningen, dvs. antalet löntagare som finns på arbetsplatser med kollektivavtal, högre än organisationsgraden.

Avtalen binder alla anställda, oavsett fackligt medlemskap eller inte, på arbetsplatser där arbetsgivaren är med i en arbetsgivarorganisation eller som har tecknat så kallat hängavtal eller företagsavtal med den fackliga organisationen.

Det finns dock undantag från denna viktiga princip, i vissa arbetsgivarorganisationer kan medlemsföretag välja att stå utanför kollektivavtalet.

Ungefär nio av tio löntagare omfattas av kollektivavtal, inklusive så kallade hängavtal och företagsavtal. Inom den offentliga sektorn är det 100 procent, i den privata sektorn ungefär 84 procent som omfattas av kollektivavtal. (*Anders Kjellberg, Lunds universitet, Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och nytt huvudavtal*).

Omkring 585 000 anställda i åldern 15–74 som är folkbokförda i Sverige omfattas inte av kollektivavtal. I privat sektor arbetar omkring 20 procent av de anställda på arbetsplatser utan kollektivavtal. Enligt en annan beräkning finns 634 000 anställda på kollektivavtalslösa arbetsplatser. (*Anders Kjellberg, Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar, november 2023, Arena Idé*).

Otvivelaktigt skapar kollektivavtalen ordning och reda för såväl löntagare som arbetsgivare. Dessutom ger de arbetsgivarna stabila och likartade konkurrensvillkor. Ingen arbetsgivare kan i samma bransch legalt konkurrera ut någon annan genom att dumpa löner och villkor under kollektivavtalens nivå.

Däremot hindrar självfallet inte kollektivavtalen att mindre nogräknade företag, ofta kriminella, försöker med underbudskonkurrens.

Över tid har kollektivavtalen och partssystemet bidragit till omfattande arbetsfred. Vid en internationell jämförelse har arbetsmarknadskonflikterna i Sverige sedan 1946 varit få. Detta oavsett om bedömningen grundas på antalet varsel, utbrutna stridsåtgärder eller förlorade arbetsdagar.

Löner

Tre centrala begrepp i avtalssammanhang är lönebildning, lönesättning och minimilöner.

Lönebildning

Lönebildning är en omfattande process som avgör hur arbetskraftskostnaderna årligen ska utvecklas. I denna process tar parterna hänsyn till bland annat Riksbankens inflationsmål, prognoser för sysselsättning, konjunkturutveckling, produktivitetsutveckling med mera.

Ansvar för lönebildningen vilar på arbetsmarknadens parter. Med skapandet av Industriavtalet 1997 samt efter tillkomsten av Medlingsinstitutet 2000, finns ett särskilt ansvar för parterna inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn (industrin) att sätta det så kallade märket, dvs nivån på kommande års löneökningar.

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet vars uppdrag är att stödja en väl fungerande lönebildning, medla i arbets tvister och ansvara för lönestatistik.

Medlingsinstitutets grunder för en väl fungerande lönebildning är att den:

- tar sin utgångspunkt i den internationellt konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll
- kombinerar ökad reallön med en hög sysselsättningsgrad
- medför få arbetsmarknadskonflikter
- möjliggör relativa löneförändringar
- bidrar till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft.
(*mi.se*)

Utifrån olika sakskaäl kan fackförbund inom olika branscher inför avtalsrörelserna till och från ifrågasätta märkessättningen. Men i själva avtalsrörelsen är de i grunden rimligt lojala med ovanstående principer för lönebildningen.

Samma sak gäller i huvudsak de parter som ingår så kallade sifferlösa avtal. Dessa innebär att parterna kommit överens om att avtalen inte ska innehålla någon fastställd siffra på hur stor löneökningen ska vara kommande år. Dock ska, enligt parterna, utfallet av avtalen på kollektiv nivå ligga inom ramen för det så kallade märket.

Lönesättning och löneform

Med lönesättning avses på vilket sätt och hur lönerna ska höjas eller fastställas. Detta sker oftast på arbetsplatsnivå eller i branschavtalen. Utformningen av hur lönerna ska sättas varierar stort mellan branscher och även mellan olika grupper av löntagare. Prestationslöner av olika slag är en vanlig löneform.

Ofta skrivs lönehöjningen i procent och/eller kronor samt hur de ska tillämpas i kollektivavtalens befintliga lönesystem. Grunden är dock att det så kallade märket alltid ska följas.

Några avtalsområden har så kallade tarifflöner, vilket innebär att det centrala avtalet anger löneökningen för en specifik tariff eller grupp. Tarifflönen är en slags lönestege där de anställdas löner ska öka exempelvis utifrån: anställningstid, ålder och utbildning. De var tidigare vanliga inom offentlig sektor, idag förekommer de främst inom transportbranschen.

Inom byggsektorn förekommer i huvudsak två löneformer. Dels ackord enligt den avtalet ackordsprislista, dels tidlön. Dessutom kan det inom branschen i mindre utsträckning förekomma blandackord eller premielöner.

Tidlön är en fast lön per timme som oftast är olika beroende på arbetsuppgifter, och/eller personliga meriter hos den anställde.

Minimilöner

Eftersom parterna ansvarar för både lönebildning och lönesättning finns det egentligen inte någon lagstiftning om minimilöner i Sverige.

Undantaget är de som kommer från länder utanför EU och EFS området och som arbetar i Sverige. För dessa gäller en av regeringen fastställd minimilön som från 1 november 2023 är drygt 27 000 kronor per månad. En nivå som kritiseras eftersom staten på detta sätt frångår partsmodellen vad avser minimilöner. Skälet till höjningen var enligt regeringen däremot att minska ut-sattheten för utomeuropéer i Sverige.

Löner och villkor på arbetsmarknaden regleras således i huvudsak via kollektivavtal på nationell nivå. När kollektivavtal träffats gäller fredsplikt för båda parter under avtalsperioden. En kollektivavtalsbunden arbetsgivare ska tillämpa avtalet även på anställda som inte är fackliga medlemmar.

För oorganiserade löntagare på arbetsplatser utan kollektivavtal, kan lön och övriga anställningsvillkor se ut hur som helst.

Det finns idag enligt Medlingsinstitutet över 650 kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor som sammanlagt tecknas av cirka 110 parter (*mi.se*).

I avtalen finns branschanpassade bestämmelser om exempelvis minimilön, lönesättning, arbetstid, olika ersättningar och kompletterande trygghetslösningar. Bestämmelserna kan inom många branschavtal kompletteras/utvecklas på arbetsplatsnivå.

Alla kollektivavtal innehåller inte minimilöner. Men enligt Medlingsinstitutet finns de i cirka 300 av 650 avtal. Därutöver finns ett femtiotal avtal som innehåller lönetariffer och som därmed också innehåller en form av lägsta lönenivå.

Medlingsinstitutet sammanställer årligen hur många kollektivavtal som innehåller specificerade nivåer för lägsta lön. De specificerade lägsta lönenivåer i kollektivavtalen benämns ofta lägsta lön, minimilön, ingångslön eller grundlön.

Hur parterna har valt att utforma lönenivåerna i de olika löneavtalen är inte enhetligt, varken när det gäller nivå eller villkor. Det är inte heller säkert att den lägsta lönenivån i avtalen är den lägsta lönen för dem som omfattas av avtalet – i vissa fall kan den lägsta nivån i avtalet avse en anställd som uppnått en viss erfarenhet eller utbildningsnivå. Dessutom finns i flera avtal särskilda löner för exempelvis lärlingar.

Vanliga indelningsgrunder för lägsta löner är ålder, befattning eller yrkesgrupp, utbildning och anställningstid. I tjänstemannaavtalen bestäms den lägsta lönen oftast efter ålder, kvalifikation och ibland anställningstid. I LO-förbundens avtal finns det en större variation på hur de lägsta lönerna är utformade.

För anställda på arbetsplatser som antingen saknar kollektivavtal eller där kollektivavtalet inte anger någon lägsta lönenivå finns det alltså inte någon viss lägsta lön som arbetsgivaren behöver ta hänsyn till.

Kommer modellen att bestå

Kännetecknande för den svenska arbetsmarknadsmodellen, ibland kallad partsmodellen, är således en partsreglering genom kollektivavtal. Detta i motsats till statsreglering i form av lagstiftning och andra statliga ingrepp.

Som tidigare nämnts utgör kollektivavtalen och organisationsgraden grundbultar i modellen. Men båda dessa utmanas från framför allt två håll. Dels sviktar den fackliga organisationsgraden bland arbetare vilket i sin tur riskerar att minska parternas legitimitet, dels anser EU i allt skarpare ordalag att även Sverige ska införa lagstadgade minimilöner.

Minskad facklig organisationsgrad bland arbetare

Sedan 1993 har andelen fackligt organiserade minskat i Sverige. Fram till 2006 var minskningen ganska marginell.

Men i samband med regeringens beslut 2006 att höja egenavgifterna till a-kassan samt ta bort skattereduktionen för medlemskap i a-kassa och fack, skedde en dramatisk försämring av organisationsgraden.

Under ett par år närmare fyrdubblades den årliga minskningen. Även om raset så småningom bromsades upp så är den genomsnittliga fackliga organisationsgraden idag cirka 69 procent (80–85 procent för drygt 20 år sedan). Att notera är att det är stora avvikelser mellan branscherna. (*Anders Kjellberg, Lunds universitet, Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och nytt huvudavtal*).

Det finns dock också flera andra skäl till svagare organisationsgrad, främst bland arbetare. Inte minst har strukturförändringarna på arbetsmarknaden varit stora.

Från färre stora industriarbetsplatser till fler mindre företag inom branscher som ofta saknar fackliga traditioner. Fler och olika anställningsformer, varierande arbetstider, fler tjänstemän än arbetare är några av trenderna som påverkar.

Många upplever dessutom att den fackliga medlemsavgiften och avgiften till a-kassan är dyr och att värdet av medlemskapet inte motiverar avgiften. Att facken dessutom har svårare att nå ut medialt kan också påverka.

Utöver detta lyfts även skäl som att individerna idag har en mer prövande inställning till fack och partipolitik. Detta, kombinerat med viljan att göra nyttighetsval, i stället för ideologiska val, stärker trenden med svagare facklig organisationsgrad.

Inom delar av den privat servicesektor är nu organisationsgraden så låg bland arbetare att några fackförbund egentligen saknar legitimitet att företräda de anställda.

Allt lägre organisationsgrad kan dessutom leda till att allt fler hamnar utanför trygghetssystem som är kopplade till kollektivavtal och parterna, exempelvis tjänstepension och avtalsförsäkringar.

Om ett sådant utanförskap ökar, tvingar det med hög sannolikt i sin tur ansvariga politiker att agera.

En svagare facklig organisering är således ett hot mot partsmodellen, eftersom den fackliga legitimiteten riskerar att urholkas.

Organisationsgraden i byggbranschen

Anders Kjellberg visar i den ovan nämnda rapporten att den fackliga organisationsgraden för byggnadsarbetare 2022 var 56 procent. Detta innebär en minskning på 25 procentenheter sedan 2006 och gör branschen till den där organisationsgraden bland arbetare minskat mest.

Skulle dessutom de i Sverige utstationerade byggnadsarbetarna tas med i beräkningen sjunker organisationsgraden ytterligare.

Orsakerna till minskningen är, förutom de tidigare nämnda mer generella skälen, också en medlemsavgiftshöjning som uppstod när gransknings- och mätarvodena avskaffade efter en dom i Europadomstolen.

Dessutom har byggarbetsplatserna blivit mer uppstyckade och arbetsstyrkan mer uppsplittrad än tidigare. Detta har bland annat skett genom ett ökat antal underleverantörer och ett markant inslag av utländska arbetare, vilket försvårar traditionell facklig organisering.

Allmängiltigförklaring och statliga minimilöner

Allmängiltigförklaring av kollektivavtal görs för att utvidga täckningsområdet för kollektivavtalets minimilöner och även andra lönesatser och villkor till företag utan kollektivavtal.

Det vanligaste sättet är att lagstifta om att avtalets bestämmelser, eller del av dem (partiellt), ska omfatta en region, bransch eller yrkesgrupp och således inte bara kollektivavtalets parter. Statliga minimilöner innebär att lägsta lön i ett land bestäms av staten.

I europeiska länder med låg organisationsgrad kan kollektivavtalstäckningen således ändå vara hög eftersom landet oftast har en lagstiftning som gör att kollektivavtal är allmängiltigförklarade.

Även länder utanför Europa kan ha lagstadgade minimilöner. Men oftast är dessa mycket låga och svåra att försörja sig på.

I detta sammanhang kan noteras att även i länder med traditionellt starka parter, såsom Tyskland, växte runt 2010 fackliga krav fram på lagstiftade minimilöner. Orsakerna var bland annat svagare organisationsgrad och lägre kollektivavtalsäckning efter murens fall. Statliga minimilöner infördes 2015 i Tyskland.

Statens ansvar för den svenska arbetsmarknadsmodellen

Som framgått av tidigare avsnitt har staten under många decennier hyllat och stött den svenska arbetsmarknadsmodellen.

När EU-kommissionen nu vill lagstifta om minimilöner i hela EU, ökar pressen på bland annat den svenska modellen. Ska länder undantas från statliga minimilöner ska de kunna uppvisa lönestatistik hur de uppfyller kraven på rimliga lönenivåer.

Det i sin tur, om det blir en sådan reglering inom EU, innebär att byggsektorn i Sverige ska visa att det svenska kollektivavtalssystemet garanterar alla arbetstagare en god lön.

Om ett antal företag står utanför kollektivavtalen ökar svårigheterna att inför EU-kommissionen hävda att alla på svensk byggmarknad är garanterade skäliga löner.

För närvarande är arbetsmarknadens parter, regering och riksdag eniga om att lönebildningen bör skötas av parterna själva. Det är därför man från svenskt håll avvisar EU:s pågående lagstiftningsprocess för att ta fram ett direktiv om statligt bestämda minimilöner.

Den statliga utredning som tagit fram förslag för hur EU:s minimilöne-direktiv ska genomföras i Sverige, om och när det blir aktuellt, föreslår att Medlingsinstitutet får uppgiften att rapportera om bland annat kollektivavtalsäckning till EU-kommissionen.

Detta förslag om ändring i myndighetens instruktion instämmer Medlingsinstitutet i, vilket framgår av myndighetens remissyttrande till Arbetsmarknadsdepartementet.

Även Samhällsvetenskapliga fakulteten i Lund instämmer i huvudsak i utredningens slutsatser i sitt remissyttrande, men anser att regeringen i samarbete med arbetsmarknadens parter bör överväga åtgärder om kollektivavtalens täckningsgrad skulle börja sjunka och långt innan den kommer ned på tröskelvärdet 80 procent.

Avsnittets sammanfattande resonemang och slutsatser

Den svenska partsmodellen vilar på hög kollektivavtalsäckning och hög organisationsgrad hos arbetsgivare och anställda.

Genom parternas kollektivavtal skapas ordning och reda på arbetsmarknaden. Risken för underbudskonkurrens minskar och avtalen underlättar för både arbetsgivare och anställda.

Hög avtalstäckning skapas genom att många företag är medlemmar i arbetsgivarorganisationer och därmed binds av kollektivavtal, eller att företagen själva tecknar hängavtal eller företagsavtal.

Organisationsgraden i Sverige är fortfarande hög. Men det finns anledning att uppmärksamma att organisationsgraden, främst bland arbetare, viker inom flera olika branscher. Inom vissa sektorer är den nu så låg att det riskerar uppstå legitimitetsproblem för parterna att teckna kollektivavtal.

Om organisationsgraden fortsätter att minska riskerar partsmodellen att spricka. Följden i ett sådant scenario blir att löner och villkor då behöver någon form av statlig reglering. Och enda sättet för staten att reglera är genom statliga minimilöner och/eller allmängiltligförklaring av kollektivavtalen.

Slutsats

Den vikande organisationsgraden bland arbetare inom olika sektorer, men även inom byggbranschen riskerar att på sikt underminera partsmodellen.

Här har parterna ett särskilt ansvar i form av medlemsrekrytering. De fackliga organisationerna på LO-sidan behöver i än högre grad prioritera arbetet med att öka organisationsgraden.

För att stärka partssystemet kan även regeringen i samverkan med parterna vidta åtgärder som bidrar till att förhindra ett fortsatt fall av den fackliga organisationsgraden. Sådana åtgärder kan exempelvis vara att återinföra skattereduktion för fackföreningsavgiften och höja avdragsrätten för medlemskap i a-kassa.

4. Byggbranschen och dess utmaningar

Avsnittet beskriver översiktligt branschen och dess utmaningar. I detta sammanhang berörs även huruvida arbetslivskriminaliteten påverkar branschens produktivitet, liksom frågor om underentreprenörer och utstationerade arbetstagare och dess eventuella effekt på branschen.

Branschens omfattning

Byggbranschen i Sverige är omfattande och omfattar alla de arbeten som sker inom bygg- och anläggning. Enligt Byggföretagen är dess andel av BNP cirka 9–10 procent. De svenska bygginvesteringarna var 2022 cirka 690 miljarder kronor, varav anläggningsmarknaden omsatte cirka 120 miljarder kronor.

Till totala bygginvesteringarna räknas ny- och ombyggnadsinvesteringar i bostäder, övriga byggnader samt anläggningar. Anläggningar omfattar förutom vägar, gator och järnvägar, även el- och värmekraftverk, vatten- och reningverk, byggnadsverksamhet kopplad till transporter samt post- och telekommunikation.

Byggbranschen ska fylla stora behov med växande befolkning, fortsatt urbanisering, politiska krav att leverera byggprojekt och infrastruktur med mera. Samtidigt är den mycket konjunkturkänslig, vilket bland annat volatila investeringar under åren visar.

Den är också i hög grad lokal och nationell, även om den internationella konkurrensen har ökat något de senaste åren. Det gäller hela kedjan från fastighetsägande och konsulttjänster till byggmaterialindustrin och byggentreprenörerna.

Antal företag i branschen

Enligt SCB fanns sammantaget drygt 1,3 miljoner företag i Sverige år 2022.

Företag med 1–9 anställda utgör 86 procent av alla företag samtidigt som de endast har cirka 17 procent av de anställda. De medelstora och stora företagen svarar tillsammans för bara tre procent av företagen men har drygt 61 procent av de anställda.

Antalet företag i byggbranschen 2022 enligt SCB:s företagsdatabas

Totalt var 2022 drygt 120 000 företag verksamma inom byggindustrin. Det innebär att cirka 9 procent av Sveriges alla företag var verksamma inom sektorn.

En grov uppdelning av dessa 120 000 företag efter verksamhetsområde ger följande ungefärliga fördelning:

- 32 000 är bygg- och anläggningsentreprenörer
- 18 000 är rivningsfirmor och firmor för mark- och grundarbeten
- 23 000 är bygginstillationsfirmor (el, VVS m.fl.)
- 34 000 firmor hanterar slutbehandlingen av byggnader (byggnads- snickeri, golv, måleri, glasmästeri osv.)

- 13 000 andra är specialiserade bygg- och anläggningsentreprenörer (plåtslagerier, håltagning, firmor för takarbeten, dykentreprenörer m.m.).

Antalet mindre företag i branschen är omfattande, vilket framgår av nedanstående tabell, framtagen av Byggföretagen.

Antalet anställda	Totalt antal företag hela byggsektorn	Varav byggdelen	Varav anläggning	Varav Special bygg- och anläggning
0	72 053	17 206	2 448	52 399
1-4	33 987	7 664	989	25 334
5-9	7 788	1 750	230	5 808
10-19	4 388	988	122	3 278
20-49	2 474	535	116	1 823
50-99	515	138	26	351
100-199	152	43	18	91
200-499	58	23	6	29
500+	29	7	7	15
Totalt	121 444	28 354	3 962	89 128

Av cirka 120 000 företag har således drygt 750 företag fler än 50 anställda. Cirka 72 000 företag saknar anställda och närmare 34 000 företag har mellan 1–4 anställda. Sammantaget har närmare nio av tio företag högst 4 anställda.

Antalet anställda i branschen

SCB Förvärvsarbete är ett sysselsättningsbegrepp inom SCB:s registrerade arbetsmarknadsstatistik (RAMS). Alla som arbetar, antingen som anställd eller som företagare inkluderas i statistiken. RAMS är en totalräknad statistikundersökning och mättidpunkten är november månad för respektive år.

Hur många som arbetar i branschen fluktuerar över tid. Enligt SCB uppgick antalet sysselsatta i branschen 2021 till 373 000 personer. Sommaren 2023 var antalet sysselsatta enligt Byggföretagen cirka 320 000 personer.

Av de som arbetar inom branschen är, enligt SCB, ungefär hälften anställda och hälften företagare.

Siffrorna över antalet anställda varierar beroende på vilken källa som används. Dels kan det bero på vid vilken tid på året statistiken tas ut, dels hur företag utan anställda räknas, liksom om anställda i utländska företag räknas in.

Oavsett det exakta antalet anställda visar en grov uppdelning i delsektorerna som SCB gjorde 2020 att ungefär 80 procent av de anställda i byggindustrin arbetade inom hussektorn och 20 procent inom anläggningssektorn.

Sannolikt är proportionerna något annorlunda idag eftersom husbyggandet minskar kraftigt.

Utmaningar inom branschen

Inom byggbranschen pågår en ständig strukturomvandling. Den innebär dels en ökad internationell konkurrens, dels en ökad specialisering som i sin tur leder till fler underleverantörer och bemanningsföretag. Dessutom är andelen utstationerade arbetstagare högre än i andra branscher.

Detta i sin tur innebär bland annat att de stora svenska byggföretagen inte längre dominerar och normerar på samma sätt som tidigare. Vägvalen för dem har dessutom varit olika.

Några av de stora byggföretagen har fortsatt att i hög grad ha egna anställda, medan andra i stor utsträckning valt olika underleverantörer.

Utöver dessa mer strukturella förändringar påverkas branschen även av annat. Det handlar om råvaruförsörjning, inflation, räntor, politisk efterfrågan på olika byggprojekt och liknande. Men också exempelvis de förutsättningar som följer av Lagen om offentlig upphandling, (LOA), kommunala bygg- och exploateringsplaner och liknande.

Minskat byggande

För närvarande minskar bostadsbyggandet kraftigt. Boverket konstaterar i sin byggprognos från oktober 2023 att det påbörjas cirka 27 000 bostäder 2023, varav 25 000 genom nybyggnad och 2 000 genom ombyggnader.

Detta innebär en minskning med cirka 55 procent jämfört med år 2022. År 2024 kan takten, enligt Boverket, falla ytterligare, då det beräknas start av cirka 19 500 bostäder, varav 17 500 genom nybyggnad. Antalet anställda och antalet företag kommer således att minska kommande år, vilket i sin tur riskera leda till kompetensbortfall i branschen.

Det som i viss mån håller uppe investeringarna är de stora infrastruktur- och anläggningsinvesteringarna som sker, inte minst i storstadsområdena, men också i exempelvis norra Sverige.

Arbetslivskriminalitet och korruption

En gråzon som är svår att genomgripande identifiera är hur branschen till och från utsätts av korruption, arbetslivskriminalitet och/eller företag som befinner sig någonstans mellan att vara vita och svarta.

I exempelvis byggchefsrapporten *Bygg bort korruptionen från branschföreningen Byggcheferna 2021*, ansåg fyra av tio byggchefer att det egna företaget gör övergripande riskanalyser kopplat till korruption, medan sex av tio svarade att övergripande analyser inte görs eller att det saknas kunskap om de utförs. Drygt var tionde chef (13 procent 2020) hade sett misstänkt korruption.

En enkät från Konkurrensverket 2019 riktade sig till upphandlare. Den visade att tre av tio noterat tecken på konkurrensbegränsande samarbeten. Enligt Konkurrensverket är bygg- och entreprenadupphandlingar den bransch där det oftast finns tecken på konkurrensbegränsande verksamhet.

Enligt byggmarknadskommissionen är problemen med arbetslivskriminalitet inom byggnadsverksamheten ”både omfattande och växande.” (*Byggmarknadskommissionen 2022*)

I Stockholm bedömde Byggmarknadskommissionens expertpanel att 5–30 procent av byggnadsarbetarna saknar arbetstillstånd och befinner sig illegalt på arbetsplatsen. Mellan 50 och 75 procent av de utländska byggföretagen bedömdes undandra staten, den svenska eller hemlandets, skatteinkomster.

Vidare uppskattade expertpanelen att 15–30 procent av företagen i Stockholm – svenska eller utländska – saknade kollektivavtal och 30–70 procent av arbetarna i dessa företag har en lön som med minst 50 procent understiger den kollektivavtalsenliga. De kollektivavtalslösa företagen är vanligast bland dem som arbetar åt privatpersoner. (*Byggmarknadskommissionen 2022*)

Det är rimligt att vara försiktig med uttalandena från den ovan nämnda expertpanelen eftersom det just är en panel och ingen direkt statistisk undersökning, men det de pekar på är ändå högst anmärkningsvärt.

Allt detta medför en osund konkurrens som påverkar hela branschen. Det kan exempelvis leda till att även seriösa företag känner sig tvingade att anlita ohederliga underentreprenörer för att konkurrera på ett rimligt sätt. Sammantaget är problemen av den art att de kraftigt påverkar produktivitet, företagen och hela branschens utveckling.

Karteller

Enligt en enkätundersökning till byggbranschen, som Konkurrensverket gjorde 2019 och 2021, ansåg 49 procent att det fanns karteller inom den egna branschen. 22 procent trodde att karteller förekom ofta eller alltid.

Av de tillfrågade trodde 71 procent att det förekom korruption och 29 procent av dessa trodde att korruption förekommer ofta eller alltid.

En kartell är ett olagligt samarbete, där två eller flera konkurrerande företag samarbetar för att minska konkurrensen på marknaden. Det vanligaste är att företagen samarbetar kring priser, rabatter och leveransvillkor.

När konkurrensen från företagen i kartellen minskar behöver företagen inte hålla nere sina priser och företagen utmanas inte heller till att utveckla sina produkter och bli effektivare.

Karteller gör det svårare för nya företag att ta sig in på marknaden och konsumenterna får betala genom högre priser, sämre kvalitet, trögare innovation och utveckling

Anbudsgivare som samarbetar för att minska konkurrensen i en eller flera upphandlingar bildar en så kallad anbudskartell. Samarbetet begränsar konkurrensen på marknaden och är olagligt enligt konkurrensreglerna.

Företag som ingår i en kartell får, om de upptäcks, betala en konkurrens-skadeavgift på upp till tio procent av företagets omsättning. Personer som finns i ledningen för företag som medverkar i karteller kan drabbas av näringsförbud.

Företag som har deltagit i en kartell kan dessutom uteslutas från framtida offentliga upphandlingar.

Det största kartellmål som avgjorts i svensk domstol är den så kallade Asfaltkartellen från 2009. Då dömdes åtta asfaltbolag att betala cirka 500 miljoner kronor i konkurrensskadeavgift för otillåten prissamordning i samband med upphandling av beläggningsarbeten och för att ha delat upp marknaden under flera år.

Arbetskraftsexploatering

Riksrevisionen framhåller att byggbranschen är den bransch som myndigheter och fackförbund bedömer ha den högsta förekomsten av arbetskraftsexploatering, vilket är en av flera former av arbetslivskriminalitet.

Exploatering av arbetskraft handlar, enligt Riksrevisionen, om att personer arbetar till oskäligt låg lön, med mycket långa arbetsdagar, farlig arbetsmiljö eller dåliga boendeförhållanden. Det är framför allt utländsk arbetskraft som drabbas. (*Riksrevisionen (2020a) Statens insatser mot exploatering av arbetskraft – regelverk, kontroller samt information och stöd till de drabbade*).

Hösten 2023 rapporterade tidningen Arbetet att ”Hotbilden trappas upp i byggbranschen”, och att det är en bransch där ”Kriminella tvingar facket att backa”. (*Arbetet nr 10, september 2023*). Artikeln visar att våld och hot mot bland annat fackliga representanter är ett växande problem.

I ett stort reportage av tidningarna Arbetet och Byggnadsarbetaren 2023 skildras under rubriken ”Laglöst land” hur en ombudsman, som under senare år fått ett tiotal hot om året, blir utsatt för strypgrepp och en annan misshandlades grovt. (*Laglöst land av Märten Martos Nilsson & Kenneth Niklasson*).

Byggnadsarbetarens och Arbetets gemensamma artikel uppmärksammades i Sveriges Radio under rubriken ”Allvarligt våld på byggarbetsplatser gör att fackförbund avstår kontroller”. Det betyder att en av fackets allra viktigaste uppgifter inte kan utföras på delar av arbetsmarknaden där det är allra mest angeläget. (*Sveriges Radio P1 den 7 september 2023*).

Ytterst är det oseriösa byggföretag som skapar ”en marknad” för aktörer som använder hot och våld för att få sin vilja igenom.

Fair Play Bygg

Ett initiativ utanför myndighetssfären för att bekämpa fusk inom byggbranschen är projektet Fair Play Bygg som drivs av Stockholms Byggmästareförening och Byggnads region Stockholm-Gotland.

Utgångspunkten är att arbetslivskriminalitet är ett problem som drabbar individer, företag och samhället i stort. Byggarbetsplatser ska vara trygga och sunda för arbetstagare och rättvis konkurrens ska råda mellan företagen.

Därför initierade Fair Play Bygg en tipstjänst 2016. Sedan starten har den fått in över 1900 tips om misstänkt brottslighet på byggarbetsplatser i Stockholm.

Det rör sig bland annat om skattebrott, människoexploatering och utnyttjande av identiteter. Tipsen överlämnas till myndigheter som Polisen, Skatteverket och Arbetsmiljöverket för vidare utredning. Sammantaget har detta lett till upptaxeringar på över 118 miljoner kronor.

Fair Play Bygg vill se krafttag mot arbetslivskriminalitet i byggbranschen och stärkt samverkan mellan myndigheterna. Eller som Kristin Andersson på Stockholms Byggmästareförening, som står bakom Fair Play Bygg, uttrycker det på fairplaybygg.se:

”Fair Play Bygg har sedan flera år tillbaka identifierat att lagstiftningen kring sekretessen mellan myndigheter står i vägen för att bekämpa brottslighet i byggbranschen. När Skatteverket gör kontroller kan de inte dela uppgifter med polisen eller andra myndigheter, och vice versa”.

Entreprenörer

Som framgått av tidigare texter är de många leden av underleverantörer som i sin tur anlitar underleverantörer en förekommande projektform inom branschen. Dessa underleverantörskedjor leder till otydlighet kring ansvarsfrågor av olika slag.

När byggföretagen inte har egna anställda yrkesarbetare utan enbart platschefer och arbetsledare som styr underleverantörerna är risken uppenbar att ansvaret för arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet faller mellan stolarna.

Eller som Johan Lindholm, ordförande i Byggnads uttryckte det i Dagens Nyheter den 12 december 2023:

”Det här är en utveckling som pågått under ganska många år. De stora bolagen säljer ut jobben och går från att ha egen anställd personal till att stycka upp arbetsplatserna. Det får konsekvensen att det blir väldigt många företag i långa kedjor där man delegerar arbetsmiljöansvaret som en arbetsgivare har...

...Det finns flera exempel på byggarbetsplatser med fler än hundra underentreprenörer. Att då peka på någon enskild och säga att du har ansvaret för detta, det går inte. Där brister det, det blir inte prioriterat”.

Lag om entreprenörsansvar

Det finns en lag som gäller vid bygg- och anläggningsverksamhet ”vid vilken en byggnad eller en anläggning uppförs, sätts i stånd, underhålls, byggs om eller rivs”.

Det är uppdragsgivaren över arbetsgivaren i kedjan eller ytterst huvudentreprenören i entreprenaden som ansvarar för att betala lön till en arbetstare om arbetsgivare av någon anledning inte har betalat ut lönen.

Lagen gäller bara om en uppdragsgivare eller en huvudentreprenör *inte* omfattas av ett kollektivavtal som ger arbetstarna ett tillräckligt gott skydd.

För att kunna driva ett ärende om obetalda löner i ett underentreprenörsled måste informationen komma fram till antingen den arbetstagarorganisation som den förfördelade är medlem i eller genom att arbetstagen själv informerar den ansvarige entreprenören.

I 2020 års byggavtal ändrades reglerna så att det blir en snabbare och enklare process att granska misstänkta kollektivavtalsbrott.

Det ställs ökade krav på huvudentreprenören som innebär att underentreprenörerna ska kunna bevisa att de följer gällande kollektivavtal.

Avtal om underentreprenörer

Att hängavtal kan tjäna som en inträdesbiljett och en snygg fasad är inte svårt att förstå mot bakgrund av Byggföretagens och Byggnads avtalade regler om huvudentreprenörsansvar som sedan 2015 gör det otillåtet för medlemsföretagen att anlita underentreprenörer som saknar kollektivavtal

Av branschöverenskommelse om tillämpningsregler för vissa regler i lagen om medbestämmande framgår att parterna på olika sätt ska främja seriöst företagande inom byggbranschen och att det ska finnas en rättvis och sund konkurrens mellan företagen.

Parterna ska aktivt verka för att företag inom Byggavtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal.

Avtalsreglerna är tillämpliga vid anlitande av underentreprenör och bemanningsföretag som på något sätt är bundet av avtal inom branschen. Om arbetsgivaren avser att anlita underentreprenör som inte omfattas av överenskommelsen ska arbetsgivaren primärförhandla med berörd region inom Byggnads.

Om underentreprenör eller bemanningsföretag anlitas som inte är medlem i Byggföretagen ska kontroll göras av att företaget är godkänt för F-skatt av Skatteverket, registrerad för moms, har bolagsregistreringsbevis, kollektivavtal för ifrågavarande arbete och att det inte föreligger klara förfallna fordringar på lön eller annan ersättning.

Vidare ska maskiner och utrustning uppfylla vad som anges i gällande lagar och förordningar.

Det ska finnas företagsförsäkring inklusive ansvarsförsäkring. Förare av maskin ska ha yrkesbevis eller utbildningsbok för berörd maskin.

När underentreprenör eller bemanningsföretag anlitas för första gången ska arbetsgivaren informera berörd region inom Byggnads om organisationsnummer, fullständigt namn och adress, kontaktuppgifter samt tillämpligt kollektivavtal.

En gång per år ska arbetsgivarens förteckning över underentreprenörer och bemanningsföretag som anlitas av företaget och som inte är medlem i Byggföretagen, revideras och uppdateras tillsammans med Byggnads.

Om Byggnads anser att det finns skäl att aktualisera veto mot underentreprenören har de rätt att kräva att arbetsgivaren avför företaget från förteckningen.

Byggnads har rätt att kräva att underentreprenören eller bemanningsföretaget uppfyller villkor som säkerställer att företaget är seriöst för att ändå godtas.

En arbetsgivare som anlitar en underentreprenör ska se till att denne förbinder sig att iaktta bestämmelserna i Byggavtalet om underentreprenören i sin tur anlitar en underentreprenör.

Underentreprenör ska rapportera till beställaren vilka underentreprenörer som arbetsgivaren anlitat och vidarebefordra rapporter som denne fått från den som i sin tur anlitats.

Huvudentreprenören ska sammanställa rapporterna och upprätta en lista över vilka underentreprenörer som denne anlitat på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitat på arbetsplatsen.

Om det visar sig att arbetsgivare inte har kollektivavtal eller vägrar att förhandla eller brister i sin skyldighet att hålla sådant granskningsunderlag tillgängligt kan Byggnads hos huvudentreprenören begära att tvisten blir föremål för överläggningar och utredning.

Såväl huvudentreprenören som Byggnads ska aktivt medverka till rättelse av berörd arbetsgivare. Om man inte löser tvisten och huvudentreprenören är medlem i Byggföretagen kan Byggnads påkalla prövning i särskild nämnd.

Utländska företag

Efter att Sverige blev medlem i EU 1995 tillämpas även här fri rörlighet för kapital, personer, varor och tjänster på samma sätt som för alla andra medlemsländer.

Medlemskapet innebar också att det blev möjligt för bland annat andra länders byggföretag att konkurrera på den svenska byggmarknaden, en marknad som innan dess främst var en intern svensk angelägenhet.

Antalet företag inom byggindustrin där *mer än hälften* av aktiernas röstvärde innehas av en eller flera utländska ägare var 2021 cirka 0,6 procent. Motsvarande andel inom hela näringslivet är cirka 0,12 procent. Detta framgår av Byggföretagens bearbetade statistik från SCB.

Denna internationella konkurrens tog framför allt fart efter 2004 när tio nya medlemsländer anslöts till EU, varav merparten kom från östra Europa. Detta ledde till en konkurrens från byggindustriföretag där anställda hade avsevärt lägre löner än vad som gällde inom de svenska byggföretagen.

I kölvattnet av denna utveckling följde en lång strid om vilka villkor som kunde krävas för arbetstagare från ett EU-land som tillfälligt utförde arbete i annat EU-land.

För huvuddelen av länderna inom EU möttes denna utveckling med lagstiftning om minimilöner och att befintliga kollektivavtal inom branscherna allmängiltighetsförklaras, vilket innebar att avtalens regler ska gälla för alla företag och anställda inom en viss bransch.

Utländska arbetstagare

Flera grupper som arbetar i Sverige ingår inte i statistiken över avtalslösa arbetstagare. Till dessa hör bland annat:

- till Sverige utstationerade byggnadsarbetare på arbetsplatser utan kollektivavtal,
- utländska chaufförer på svenska vägar i den så kallade cabotagetrafiken,
- i Sverige säsonganställda i de gröna näringarna, samt
- papperslösa som arbetar här.

Utländska arbetstagare kan befinna sig på svensk arbetsmarknad med helt olika förutsättningar vad gäller rättigheter och villkor. Oftast har de flesta dock en mycket skör situation på arbetsmarknaden och i Sverige.

Det kan vara svårt för svenska myndigheter att reda ut under vilka omständigheter personen befinner sig i Sverige, vilka villkor som gäller, var personen ska betala skatt och hur de sociala rättigheterna ska bevakas.

Om arbetstagaren inte ens har rätt att arbeta i Sverige är situationen naturligtvis ännu mer problematisk. Möjligheterna att hävda sig, att kräva avtalsenlig lön och sociala rättigheter kan vara utomordentligt problematiska. Många gånger saknas både fackligt medlemskapet och viljan eller modet att göra sin röst hörd.

Utstationerade

Tanken med EU:s regler om utstationering är att göra det enklare för privata företag att erbjuda sina tjänster över nationsgränserna och underlätta för arbete i andra europeiska länder. Avsikten med reglerna är att de ska stärka utstationerade arbetstagares rättigheter.

Anställda som skickas till Sverige på uppdrag av sina utländska arbetsgivare för att jobba här en begränsad tid ska anmälas till Arbetsmiljöverket som utstationerad arbetskraft.

Utstationeringsregistret ger arbetsmarknadens parter och Arbetsmiljöverket möjlighet att kontrollera att reglerna följs. Syftet är att företag inte ska kunna utnyttja skillnader i arbets- och anställningsvillkor för att vinna konkurrensfördelar.

Enligt Arbetsmiljöverket 2021 kom det cirka 55 000 personer till Sverige för att arbeta som utstationerade. Av dessa var cirka 34 000 personer anmälda som utstationerade i byggbranschen. Enligt verksamma i branschen är det sannolikt flera, eftersom det förekommer ett omfattande mörkertal.

Nära var femte person som var utstationerades kom från Polen. Därefter följde utstationerade från Litauen, Tyskland och Lettland.

En stor andel utstationerade har arbetsintensiva och fysiskt krävande delar av byggbranschen såsom rivning, ställningsbyggande och murning samt inom Rot-sektorn och mindre byggen. (*Kristina Westermarck, Hur omfattande är arbetslivskriminaliteten inom byggsektorn? Rapport till byggmarknadskommissionen*).

Många av de utstationerade arbetarna är inte anställda i formell mening utan är så kallade falska egenföretagare. Det innebär att de arbetar under anställningsliknande förhållanden men utan de fördelar som följer vid anställning och kollektivavtal.

Kollektivavtal för utstationerade arbetstagare

Byggnads har enligt lagen om utstationering av arbetstagare lämnat in ett kollektivavtal till Arbetsmiljöverket. Avtalet är även giltigt för utstationering av bemanningsanställda.

Tanken är att avtalet träffas mellan aktuell arbetsgivare och Byggnads. Det är giltigt och tillämpligt för samtliga anställda vid det utstationerade företaget som utför arbete som anställda eller inhyrda inom Byggavtalets område.

Arbetsgivaren är skyldig att anmäla sin verksamhet till Arbetsmiljöverket och om den uppgår till minst 900 arbetstimmar ska anmälan även göras till Byggnads.

Arbetsgivaren är även skyldig att informera arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, bland annat de förmåner som arbetstagarna har enligt avtalet.

Byggnads har inom tre veckor rätt att hålla ett introduktionssamtal om svensk arbetsmarknad och svenska kollektivavtal med samtliga arbetstagare. I samband med avtalets ingående eller senast innan arbetet påbörjas ska överenskommelse ha träffats om formerna för samverkan i skyddsfrågor på arbetsplatsen.

De av Byggnads utsedda regionala skyddsombuden ska ha full tillträdesrätt till företagens arbetsplatser. Arbetsgivaren ska på arbetstagarnas språk informera om arbetstidsbestämmelserna och gällande arbetarskyddsbestämmelser i Sverige. Skyddsombud har enligt lag rätt att stoppa farligt arbete.

Enligt utstationeringslagen är arbetsgivaren skyldig att på begäran av Byggnads tillhandahålla handlingar som styrker anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter och intyg över gjorda löneutbetalningar.

Arbetsgivaren är skyldig att via Fora teckna och vidmakthålla de försäkringar som gäller enligt det nationella kollektivavtalet mellan Byggnads och berörda arbetsgivarorganisationer.

Avsnittets sammanfattande resonemang och slutsatser

Byggbranschen påverkas av strukturförändringar, men också av konjunktur, inflation, räntor samt de förutsättningar som följer av lagar, regelverk och kommunala planer. Många gånger drabbas branschen av orimligt korta byggtider och stor konkurrens med hög risk för pressade priser.

Grovt uppdelat består branschens produktionskostnader till 80 procent av byggkostnader, resten är markkostnader. Största produktionskostnaden är material och maskiner. Lönernas andel av produktionskostnaderna är ungefär 13 procent.

En annan del av byggbranschen är de komplicerade kedjorna av underleverantörer. Dessa kan leda till oklarheter i ansvarsfrågorna, vilket sannolikt haft betydelse vid olika arbetsplatsolyckor som branschen drabbas av.

Dessutom kan kedjorna av underleverantörer påverka även de företag som har avtal. Om fler företag konkurrerar med låga löner, dåliga arbetsvillkor och undandrar det allmänna skatteinkomster, desto mindre villiga blir sannolikt de kollektivavtalsbundna arbetsgivarna att tillämpa avtalen.

I byggbranschen finns även människor utsatta för arbetskraftsexploatering. Till och från råder osund konkurrens mellan justa företag och företag präglade av arbetslivskriminalitet.

Otvivelaktigt påverkar frågorna kring arbetslivskriminalitet branschen på olika sätt, vilket också påpekas från parterna. Ett initiativ som är värt att uppmuntra är parternas Fair Play Bygg.

För närvarande minskar byggandet kraftigt, vilket riskerar att leda till ett framtida kompetenstapp om många anställda som en följd av neddragningar söker sig till andra branscher.

Slutsats

Det krävs en ökad myndighetssamverkan för att spåra och stoppa arbetslivskriminalitet.

Det behövs även en förändring av sekretesslagstiftningen så att myndigheterna kan dela information. Likaså bör det ske en ökad kontroll i samband med upphandlingar inom kommuner, regioner och staten.

Det vore också önskvärt att straffen skärps för brott mot konkurrensregler, liksom vid arbetsmiljöbrott och liknande. Den maximala tiden för näringsförbud bör höjas.

Bolag som utnyttjar utsatta människor, som kanske inte ens har rätt att arbeta i Sverige, behöver mötas med åtminstone höjda sanktionsavgifter. Betalas inte avgiften, ska bolagsstyrelsen bli personligt betalningsansvarig.

Det krävs också fler arbetsmiljöinspektioner så att olycksriskerna kan minskas.

Dessutom bör parternas generella arbete med att minska utsattheten i branschen aktivt understödjas av staten.

5. Parterna inom byggindustrin

Avsnittet beskriver i sammanfattande text de parter som tecknar kollektivavtal inom branschen. Vidare diskuteras olika utmaningar för parterna samt om det stora antalet olika parter inom byggbranschen med egen yrkesidentitet försvårar möjligheten till att utveckla kollektivavtalen och/eller om detta påverkar produktivitetens utvecklingen.

Parter, medlemsföretag och anställda inom byggbranschen

	Byggföretag	Installatörsföretag	Maskinentreprenörer	Måleriföretag	Plåt- och Ventföretag	Glasbranschförening
Medlemsföretag	3 950	4 000	4 200	1 200	1 000	500
Anställda i företagen	115 000	60 000	22 000	13 000	10 000	3 000
Fackliga motparter	Byggnads, Seko, Ledarna, Unionen, Sveriges ingenjörer	Elektrikerna Byggnads, Seko, Ledarna, Unionen, Sveriges ingenjörer	Byggnads, Seko, IF Metall, Ledarna, Unionen, Sveriges ingenjörer	Målarförbundet, Ledarna, Unionen, Sveriges ingenjörer	Byggnads, Ledarna, Unionen, Sveriges ingenjörer	Byggnads, Ledarna, Unionen, Sveriges ingenjörer

Uppgifterna i tabellen är hämtade från respektive arbetsgivarorganisationens öppna källor, företrädesvis hemsida, verksamhetsberättelser, tryckt material och statistik från branschen. Uppdateringsdatum varierar. Antalet medlemsföretag är det totala antalet inom berörd arbetsgivarorganisationen.

Antalet anställda är de som finns i respektive företag och som har kollektivavtal. Övriga som finns i branschen såsom egenföretagare och anställda som har hängavtal, företagsavtal eller är utan kollektivavtal finns således inte med, men berörs på flera andra ställen i rapporten.

Liksom alla liknande uppgifter om numerärer inom branschen är även dessa en ögonblicksbild. Därför kan det i olika material förekomma andra siffror än ovan. För denna rapportens skull är exaktheten i detta fall inte avgörande.

Arbetsgivarorganisation inom byggbranschen

Det finns ett antal arbetsgivarorganisationer i branschen av varierande storlek. Flertalet av dessa är yrkesspecifika, dvs ansluter företag med viss yrkeskompetens, men med olika yrkesroller. Några organiserar även företag utanför själva byggsektorn.

De nämnda bransch- och arbetsgivarorganisationerna är samtliga medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Byggföretagen

Byggföretagen är en bransch och arbetsgivarorganisation för bygg-, anläggnings- och specialföretag i Sverige. Organisationen har cirka 3 950 medlemsföretag med ungefär 115 000 anställda.

Som arbetsgivarorganisation har Byggföretagen en bred sammansättning av medlemsföretag eftersom branschen enligt kollektivavtalet omfattar en rad olika yrkeskategorier.

På så sätt är Byggföretagen mer av en bred branschorganisation än en yrkesinriktad arbetsgivarorganisation. Med sin bredd och storlek dominerar därför Byggföretagen på arbetsgivarsidan.

Fackliga motparter är Byggnads, Seko, Ledarna, Unionen och Sveriges Ingenjörer.

Installatörsföretagen

Installatörsföretagen är en yrkesinriktad bransch- och arbetsgivarorganisation som representerar cirka 4 000 medlemsföretag med sammanlagt ungefär 60 000 medarbetare.

De anställdas arbetsuppgifter i dessa företag är exempelvis att installera, optimera och se till att funktioner som vatten, el, värme, kyla, ventilation, larm och fiber fungerar i byggnader och verksamheter.

Fackliga motparter är Elektrikerförbundet, Seko, Byggnads, Ledarna, Unionen samt Sveriges Ingenjörer.

Maskinentreprenörerna, ME

Maskinentreprenörerna (ME) är bransch- och arbetsgivarorganisationen för Sveriges maskinentreprenörer. ME företräder drygt 4 200 företag med omkring 22 000 anställda och 25 000 anläggningsmaskiner.

Dessa företag och deras anställda hjälper bland annat till med att anlägga vägar och järnvägar, arbetar med snöröjning, gräver ner bredband liksom vatten- och avloppsledningar samt lastar ut malm ur gruvor.

Fackliga motparter är Seko, Byggnads, IF Metall, Ledarna, Unionen samt Sveriges Ingenjörer.

Måleriföretagen

Måleriföretagen är en yrkesinriktad bransch- och arbetsgivarorganisation för de professionella måleriföretagen i Sverige och företräder cirka 1 200 medlemsföretag med sammantaget drygt 13 000 anställda. Dessa representerar cirka 85 procent av alla anställda i måleribranschen.

Fackliga motparter är Målarförbundet, Ledarna, Unionen samt Sveriges Ingenjörer.

Plåt- och Ventföretagen

Plåt- och Ventföretagen är yrkesinriktad bransch- och arbetsgivarorganisationen för plåtslageri, ventilation och stål- & lättbyggnad. Organisationen företräder cirka 1 000 medlemsföretag med sammanlagt cirka 10 000 anställda.

Fackliga motparter är Byggnads, Unionen, Ledarna och Sveriges ingenjörer.

Glasbranschföreningen

Glasbranschföreningen är en yrkesinriktad bransch- och arbetsgivarorganisation för cirka 500 glasmästerier, bilglasmästerier, konstinramningsföretag och glas- och metallentreprenörer i Sverige med sammantaget ungefär 3 000 anställda.

Fackliga motparter är Byggnads, Ledarna, Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Handels via ett hängavtal på Detaljhandelavtalet.

Fackliga organisationer

På samma sätt som för arbetsgivarorganisationerna finns även ett flertal fackliga organisationer inom byggverksamheten. Fackförbunden är, med ett undantag, medlemmar i någon av de tre huvudorganisationerna; LO, TCO och SACO. Undantaget är Ledarna som är en intresseorganisation för chefer. De tillhör ingen huvudorganisation eller förhandlingskartell.

De fackliga organisationer som dominerar branschen är Byggnads, Seko, Målarna och Elektrikerna på LO-sidan, Unionen inom TCO samt Ledarna som är ett fristående chefsförbund, där Byggcheferna har en egen branschförening. Det finns även anställda som är medlemmar i olika SACO-förbund, främst Sveriges Ingenjörer.

För att öka den fackliga samverkan inom bygg- och anläggningsbranschen skapades 2009 samarbetet 6F med LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Målarna, Seko, Fastighetsanställdas förbund och Transport. Dock lämnade Transport samarbetet 2012. Samverkan inom 6F är i huvudsak av administrativ och opinionsbildande karaktär. Exempelvis startade 6F tankesmedjan Katalys 2013.

LO-förbunden inom byggsektorn samarbetar naturligtvis även inom ramen för LO. Tjänstemännen och SACO samordnar sitt arbete via PTK, Privat Tjänstemannakartellen.

Nedanstående medlemsantal för LO-förbunden är hämtade ur LO:s förbundsstatistik per 31 december 2022. För tjänstemännen och Ledarna är uppgifterna hämtade från respektive organisations öppna källor och avser i huvudsak 2022.

Att notera är att antalet medlemmar i de olika fackliga organisationerna inte självklart är synonymt med antalet yrkesverksamma medlemmar. I det totala antalet medlemmar hos respektive fackförening kan det finnas arbetslösa och långtidssjuka medlemmar, studerande och pensionärer.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Byggnads är det dominerande fackförbundet inom bygg- och anläggningsbranschen och det förbund som främst präglar branschen.

Förbundet har sammantaget cirka 102 000 medlemmar. Antalet olika yrkesgrupper inom förbundet är omfattande. Även om medlemsantalet successivt har sjunkit genom åren är Byggnads fortfarande ett viktigt förbund inom branschen.

Svenska Elektrikerförbundet

Elektrikerna är ett yrkesinriktat förbund med cirka 22 000 medlemmar. Dessa arbetar bland annat inom kraftverksindustrin, som installationselektriker inom byggindustrin men också med att montera solceller, laddstolpar och lås.

Svenska Målareförbundet

Även Målarna är ett yrkesinriktat förbund med ungefär 13 000 medlemmar. De är bland annat billackerare, industrilackerare, byggnadsmålarna och järnmålare.

Målarförbundet kommer under våren 2024 att gå samman med Byggnads och därmed upphöra som eget förbund.

Facket för Service och Kommunikation, Seko

Fackförbundet Seko har sin bakgrund i Statsanställdas förbund och Sjöfolksförbundet. Det har i dag sammanlagt cirka 98 000 medlemmar inom en rad olika branscher på svensk arbetsmarknad, bland annat post, järnväg, telekom, försvar och sjöfolk.

Inom bygg- och anläggningsverksamheten finns cirka 15 000 medlemmar i privata- och offentliga företag som bygger vägar, broar, järnvägar och kraftstationer.

Unionen

Unionen företräder tjänstemän och egen företagare inom hela den privata sektorn. Förbundet har enligt egna uppgifter sammanlagt ungefär 690 000 medlemmar.

Tjänstemän inom Byggbranschen företräds främst av Unionen och Sveriges Ingenjörer. Inom bygg- och anläggningsbranschen finns sammantaget cirka 42 000 tjänstemän.

Ledarna

Ledarnas är en intresseorganisation för chefer som enligt egna uppgifter har cirka 98 000 medlemmar.

I branschföreningen Byggcheferna finns ungefär 17 000 medlemmar. Ledarna har under en längre period tillämpat sifferlösa avtal, varför det i deras avtal inte finns några fastslagna minimilöner.

Utmaning för parterna

Karaktären för byggsektorn kan sägas vara en form av hantverksarbete, även om den innehåller både produktion och service. Företagen i branschen verkar i huvudsak inom entreprenadmarknaden.

Branschen har präglats och präglas fortfarande i stor utsträckning av stark yrkesidentitet. Det innebär att det är yrkesförbund på ömse sidor, med visst undantag för Seko, Byggnads och Bygghuset, som organiserar en rad olika yrken inom bygg- och anläggning. Enbart för Byggnads handlar det enligt Bygghuset om 74 olika yrkesgrupper.

Även de övriga LO-förbunden i branschen har i sina avtal olika specificerade yrkesgrupper, men dessa är betydligt färre till antalet.

Till skillnad från många andra branscher är det sammantaget 12 parter – lika många på respektive sida – som förhandlar om villkoren för olika yrkesgrupper inom bygg- och anläggningsbranschen. För tjänstemännen finns tjänstemannaavtalet. För vissa chefer har Ledarna ett speciellt avtal.

Eftersom yrkesidentiteten är stark hos parterna leder detta till organisationer där yrket oftast står i centrum. Samtidigt kan konstateras att över tid har de fackliga organisationerna även inom bygg- och anläggningsbranschen genomfört en del strukturförändringar med färre fackförbund som följd.

Så är dock inte riktigt fallet för arbetsgivarorganisationerna. Här tycks yrkesidentiteten vara fortsatt stark bland flera av medlemsföretagen.

Men frågan är berättigad om varför det ser ut som det gör inom branschen. Och även här finns en rad av olika förklaringar. En är historien om hur yrkesförbunden uppkom och LO:s organisationsplan.

LO:s organisationsplan

När den fackliga rörelsen uppstod på arbetarsidan fanns en tydlig yrkesidentitet. Det var bland de olika hantverkaryrken som de första fackliga organisationerna bildades. När sedan industrierna växte fram blev yrkesidentitet svagare och mer otydlig.

Detta medförde en omfattande diskussion inom LO vilken princip som ska gälla för den fackliga organiseringen; yrkesförbundsprincip eller industriförbundsprincip.

Idén bakom denna diskussion var att organisations- och avtalsrätt alltid ska följas åt. Den som organiserar arbetarna ska också teckna avtal för dessa. Med industriförbundsprincipen, eller som den numera kallas förbundsprincipen, skulle det bli ordning och reda. Dessutom skulle LO-förbundens struktur kunna utvecklas via samgående och samverkan.

På LO-sidan är det således sedan lång tid reglerat vilka förbund som ska organisera vilka. Detta framgår av den organisationsplan som gäller samtliga LO-förbund och som LO:s kongress beslutar om. Principen har sedan drygt 100 år varit ett fackförbund och ett avtal för alla arbetare på samma arbetsplats.

Med planen blir det tydligt hur LO vill dela in arbetsmarknaden i tydliga delmarknaden, där varje förbund har rätten och ansvaret att organisera arbetstagarna, teckna avtal och hävda avtalet mot alla arbetsgivare som bär avtalet.

I många branscher blev det genom åren också en mer renodling. Inom byggsektorn kvarstod dock till viss del yrkesförbundsprincipen. Flera LO kongresser beslutade under 1960 och 1970-talet att det inom byggsektorn endast ska finnas ett förbund och det är Byggnadsarbetareförbundet.

Denna beslutade inriktning gick så långt att under många år fanns varken Elektrikerförbundet eller Målarförbundet med i LO:s organisationsplan. Men även detta ändrades. Sedan 1991 tas åter båda dessa förbund upp i LO:s organisationsplan.

LO:s långsiktiga inriktning är dock att även fortsättningsvis ska det bara finnas ett LO-förbund inom byggsektorn. En ny reviderad organisationsplan kommer att beslutas av LO:s kongress våren 2024.

I och med att Målarförbundet beslutat gå samman med Byggnads under våren 2024 har ytterligare ett steg tagits på vägen till ett gemensamt fackförbund för fler yrkesgrupper inom bygg- och anläggningsindustrin.

På tjänstemannasidan finns inga gemensamma regler för vilka som ska organiseras i respektive tjänstemannaförbund. Enkelt uttryckt är konkurrensen fri bland tjänstemännens fackförbund att rekrytera vilka tjänstemän man vill. Exempelvis kan Unionen rekrytera ingenjörer eller tekniker, även om dessa normalt ska tillhöra Sveriges Ingenjörer.

Anställda och kollektivavtalen

Den uppsplittrade bilden av arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationerna inom bygg- och anläggningsbranschen gör det också svårt att veta exakt hur de anställda fördelar sig mellan olika former av kollektivavtal, är egenföretagare eller som saknar kollektivavtal.

Enligt en beräkning som Byggföretagen gjort kan de anställda inom byggföretagens område fördelas ungefär så här:

- 29 procent omfattas av Byggföretagens rikstäckande kollektivavtal
- 10 procent omfattas av företag som har hängavtal med Byggnads
- 26 procent omfattas av andra rikstäckande kollektivavtal inom branschen
- 17 procent är egenföretagare
- 18 procent utgörs av anställda utan kollektivavtal

Således skulle, enligt denna beräkning, 55 procent omfattas av rikstäckande kollektivavtal, 10 procent av hängavtal och 17 procent vara egenföretagare. Resten, cirka 18 procent, skulle vara anställda utan kollektivavtal.

Omvandlat i reella tal så av ungefär 320 000 anställda i byggsektorn (2022) fanns cirka 58 000 i företag utan kollektivavtal och nästan lika många var egenföretagare.

Avsnittets sammanfattande resonemang och slutsatser

Jämfört med andra branscher är det relativt många parter som förhandlar villkor och löner för arbetare inom byggsektorn. Några av parterna har flera olika yrkesgrupper, medan flertalet av parterna har ett fåtal yrkesgrupper vilket leder till en stark yrkesidentitet.

Det sker förvisso strukturförändringar hos parterna, men yrkesidentiteten är ofta stark. Vilket också återspeglar sig i parternas kollektivavtal och utbildningsavtal.

Fria parter träffar de avtal som de anser skäligen och rationella för sina olika yrkesgrupper. Ofta har avtalen vuxit fram under mycket lång tid och kan i väldigt liten utsträckning påverkas av yttre tryck.

Slutsats

Den nuvarande ordningen med många parter och olika kollektivavtal är sannolikt inget problem för produktivitet och avtalsutveckling. Förmodligen påverkas produktivitetsutvecklingen inom sektorn betydligt mer av andra faktorer som berörts tidigare och som även återkommer senare.

Strukturförändringarna på den fackliga sidan med samgåenden återfinns inte i samma utsträckning på arbetsgiversidan. En av orsakerna är troligen att medlemsföretagen ser branschfrågorna som väldigt centrala i sitt medlemskap.

Sannolikt kommer branschorganisationerna att kvarstå, men kanske kan en gemensam förhandlingsorganisation inom sektorn bli ett alternativ. Det är en möjlighet som prövas inom andra arbetsgivarorganisationer.

6. Kollektivavtalen inom byggbranschen

Avsnittet beskriver övergripande kollektivavtalen i branschen. Även om det finns flera olika kollektivavtal är fokus Byggavtalet mellan Byggnads och Byggföretagen. Orsaken är att detta avtal dominerar.

Grunden för kollektivavtal

Kollektivavtalen är som tidigare nämnts en avgörande grundsten för den svenska modellen.

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal som har slutits av en arbetstagarorganisation som part på den ena sidan och med en arbetsgivarorganisation (riksavtal) eller en enskild arbetsgivare (hängavtal eller företagsavtal) som part på den andra sidan.

Villkoren i ett hängavtal är samma som i det rikstäckande kollektivavtalet mellan parterna, därav namnet hängavtal. Villkoren i ett företagsavtal är en företagsanpassning av gällande kollektivavtal för branschen.

För att vara kollektivavtal ska det reglera frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i bred mening, såsom exempelvis lön, arbetstid och rätten till betald ledighet. Vidare kan det finnas regler för förhandlingsordning, giltighetstider m.m.

Ett kollektivavtal utgör således ett dokument som innebär att arbetsgivare och arbetstagare ska tillämpa de regler som finns i avtalet. Möjligheterna att kontrollera att så sker bygger till stor del på att parterna har personer som är verksamma på arbetsplatsen.

Under avtalsperioden råder fredsplikt mellan parterna, undantaget sympatiåtgärder med legal avtalskonflikt.

Riksavtalen

Inom byggverksamheten finns en del förhållanden som gör situationen speciell. Byggen och anläggningar etableras och pågår under den tid det tar. Därefter avvecklas arbetsplatsen och de anställda fortsätter oftast till en annan fysisk arbetsplats.

Det finns en rad olika rikstäckande kollektivavtal inom bygg- och anläggningsbranschen. Exempelvis berör väg- och banavtalet inom Sekos område cirka 15 000 anställda, tjänstemannaavtalet berör cirka 42 000 anställda, oavsett yrkeskategori.

Därutöver finns avtal för elektriker, målare, osv vilket framgått av tidigare avsnitt. Sammantaget gör allt detta att det är svårt att reda ut de exakta villkoren för respektive anställd inom branschen.

Kontrollen av hur avtalen följs varierar mellan de olika avtalsformerna. För rikstäckande kollektivavtal inom branschen är detta oftast inget problem eftersom arbetsgivaren har företrädare på arbetsplatsen i form av platschefer och liknande som kontrollerar att avtalen följs.

På dessa arbetsplatser har i regel fackförbunden medlemmar. Bland dessa finns ofta förtroendevalda av olika slag som kan kontrollera att avtalen följs.

Dessutom har ofta de av facken anställda ombudsmännen bra koll på vilka avtal och villkor som gäller för de olika riksavtalsbundna företagen. Skulle det uppstå tvister om avtalstolkningar finns en känd förhandlingsordning för parterna att följa.

Hängavtalsbundna företag

Ett mer betydande problem kan vara hur väl avtalen följs av företag där hängavtal gäller. Oftast är detta företag med färre anställda.

I dessa företag är arbetsgivaren inte medlem i någon arbetsgivarorganisation och ibland är ingen eller bara ett fåtal av de anställda medlemmar fackliga medlemmar. Dessutom saknas ofta fackliga företrädare bland de anställda.

Kontrollen av villkoren på dessa arbetsplatser förutsätter att den fackliga organisationen aktivt tar kontakt med arbetsgivaren och de anställda.

Men det finns några förhållanden som gör det svårt att kontrollera att avtalen följs.

Berörda företag är kanske bara på plats på bygget en kort tid. Många företag är utländska, med sammanlagt ett stort antal arbetare från olika länder. Språkproblem och ovana av kollektivavtal kan försvåra. Gällande kollektivavtal kan upplevas krångligt och svårtolkat.

Det är inte ovanligt att svenska eller utländska byggföretag tecknar hängavtal. För dessa företag kan kollektivavtalet bli ett kvitto till omvärlden på att företaget har goda arbetsvillkor. Det kan även bli en form av entrébiljett till arbetsplatser där kollektivavtal är nödvändigt för att komma i fråga vid upphandlingar av exempelvis underentreprenörer.

Eller som Bygghandelskommissionen 2022 uttrycker det; *Ohederliga företag vill ofta ha kollektivavtal för att kunna skylta med en snygg fasad för att vinna större entreprenader för att sedan i praktiken betala löner som är lägre än kollektivavtalens.*

Detta understöds av att många vittnar om att dessa företag många gånger inte följer kollektivavtalet. Följden blir dålig arbetsmiljö och löner långt under kollektivavtalet. Trots att hängavtalen reglerar anställningsvillkoren är svårigheten att kontrollera uppenbar.

Riksrevisionsverket skriver sin rapport Statens insatser mot exploatering av arbetskraft – regelverk, kontroller samt information och stöd till de drabbade (2020a).

”Att få utländska arbetstagare att gå med i ett fackförbund i Sverige tycks vara det största hindret för att parterna ska kunna bevaka arbetsvillkoren för arbetskraft som riskerar arbetskraftsexploatering. Att teckna kollektivavtal med arbetsgivare verkar vara ett mindre problem, men om få eller inga av de anställda hos arbetsgivaren är medlemmar i facket kan det bli svårt att bevaka att villkoren följs.”

Att kontrollen och efterlevnaden är ett stort problem säger också Byggnads ordförande Johan Lindholm i Byggnadsarbetaren 4 oktober 2021: *Ja, bevisligen. Det är inga problem i dag för företag att teckna kollektivavtal, men det finns däremot problem med efterlevnaden.*

Byggnads möjligheter att kontrollera att avtalen efterlevs begränsas av att det kan saknas såväl förtroendevalda som medlemmar i omkring tusen företag med vilka förbundet har avtal. Kontroller som naturligtvis också är resurskrävande för fackförbunden.

Byggföretagen framhåller att i och med Byggavtalets tydligt angivna grundlöner, så ges inte utrymme för någon prispress, men när det gäller företag bundna av hängavtal eller företag som helt saknar kollektivavtal finns en högre risk att företag tillämpar anställningsvillkor som ligger påtagligt under kollektivavtalsnivåer. (*Upphandlingsmyndigheten 17/3 2022. Stöd för att genomföra upphandlingar med schyssta arbetsvillkor inom bygg och anläggning*).

Att det, som beskrivits i tidigare avsnitt, dessutom finns kriminell verksamhet i sektorn, att myndigheterna har svårt att kontrollera att lagar och förordningar följs liksom att skatter och avgifter betalas, försvårar situationen ytterligare.

Regionala skyddsombud

På arbetsplatser med kollektivavtal, men utan fackmedlemmar, har de regionala skyddsombuden tidigare inte haft tillträde.

I 2020 års kollektivavtal kom Byggföretagen och Byggnads överens om att de regionala skyddsombuden ska ges tillträde till alla arbetsplatser som har gällande kollektivavtal. Det betyder även att arbetsplatser som omfattas av kollektivavtal, men där det saknas medlemmar, kan kontrolleras av skyddsombud.

Det kan gälla exempelvis ställningsbyggnadsföretagen. Oftast är det utländska byggföretag som monterar och river byggnadsställningar, ibland på ett felaktigt sätt med stor risk för olycksfall. Flera vittnar om att dessa många gånger brister i arbetsmiljöarbetet, att det förekommer svarta löner och icke-reguljära anställningskontrakt.

Byggavtalet

Även om det finns, som tidigare nämnts, olika rikstäckande kollektivavtal inom branschen så är grunden för byggnadsarbetarnas villkor de som finns i Byggavtalet.

Avtalet är omfattande med sina 200 sidor, varav 30 sidor tar upp lönebestämmelser. Många upplever avtalet svårt och komplicerat att tillämpa. Exempelvis är det svårt att slå fast vad en arbetsgivare som undertecknat avtalet exakt ska betala i lön till sina arbetare.

Själva processen för avtalstecknande innebär att först tecknar man avtal som ska gälla på arbetsplatsen eller för alla arbetsplatserna i företaget. Det görs automatiskt om företaget är medlem i Byggföretagen eller också tecknas ett hängavtal med en enskild arbetsgivare.

Därefter gör man upp om lönen. Huvudlöneformen är ackordslön, även om endast en minoritet av de anställda omfattas av ackord. Avstämningar av ackordslöner görs regelbundet.⁰

När lönen sätts utgår man ifrån lönenivån i den region som är aktuell och riktpunkten är att lönen ska motsvara den genomsnittliga lönen på orten.

Kollektivavtal innehåller även detaljerade bestämmelser om anställningsvillkoren, såsom exempelvis arbetstider, arbetsmiljö, ersättningsvillkor och sanitära regler.

Anställningsvillkor

Anställningsvillkoren för anställda i bygg- och anläggningssektorn fastställs i allt väsentligt genom kollektivavtal.

Det finns givetvis lagreglerade villkor om semester, medbestämmande och anställningsskydd som gäller i alla sektorer. Det är dock i kollektivavtalet som det finns särskilda bestämmelser som gäller för branschen.

Avtalet mellan Byggnads och Byggföretagen spänner över frågor om arbetsplatsanmälan, arbetstid, lönebestämmelser, frånvaro och ledighet, permittering och väntetid, reseersättning och traktamente, arbetets ledning, föreningsrätt och förhandlingsordning i rättstvister.

Avtalet reglerar även skiftarbetstider och kompensation i vissa fall samt vad som gäller vid övertid, och exempelvis vilka begränsningsregler som finns för övertiden.

Dessutom finns ordningsregler samt ett stort antal bilagor som exempelvis preciserar anställningsskyddet, regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag, avtalade turordningsområden och mycket mer.

En tydlig regel är att arbetsgivare ska snarast, dock senast i samband med arbetets påbörjande, skriftligen anmäla ny arbetsplats till Byggnads om arbetsvolymen beräknas överstiga 900 arbetstimmar.

Genom att göra sådan anmälan får Byggnads kännedom om bygget och kan inspektera platsen, förhandla om lönevillkoren för bygget och kontrollera att avtalet följs.

Löner

Trots tidigare hög efterfrågan på byggnadsarbetare verkar flera faktorer dämpande på lönerna. Framför allt kan det utbredda anlitandet av underentreprenörer påverka. Inte minst eftersom är kollektivavtalstäckningen ofta är låg på dessa företag.

Byggavtalets lönebestämmelser handlar om riktlinjer för lönesättning, att det kan finnas prestationslön och tidlön. Prestationslön anges som huvudlöneform vid de vanligast förekommande arbetsuppgifterna. Tidlön gäller vid exempelvis byggservicearbeten och arbeten som utförs av arbetstagare som inte omfattas av prestationslön.

Vid prestationslön säger förhandlingsordningen att Byggnads region och Byggföretagen ska komma överens om arbetet beräknas överstiga ett visst antal arbetstimmar.

Överenskommelse träffas om fast del och utbetalningsnivå. Arbetsgivaren ska ta fram underlag för det som ligger till grund för prestationslönen. Avstämningssperiod för beräkning av prestationslönen är, om ingen annan överenskommelse träffats, tre månader.

Avstämning görs gemensamt mellan parterna. Därutöver görs uppmätning av ackordet baserat på fastställda ackordslistor. Olika former av resultatlön kan också tillämpas.

Tidlön gäller för vissa yrkesgrupper och kan i och för sig kompenseras med en mindre rörlig lönedel, utan att för den skull betraktas som prestationslön.

Det finns särskilda lönebestämmelser för olika yrkesgrupper och vid olika arbetsuppgifter.

Yrkesarbetare definieras som arbetstagare som innehar yrkesbevis samt arbetstagare med minst sex års relevant branschfarenhet inom aktuellt yrke.

En viktig faktor i lönesättningen är granskningsuppgifterna där Byggnads äger rätt att fortlöpande granska att arbetstagare får avtalsenlig lön.

När det gäller medlemmarna ska Byggnads ha tillgång till alla nödvändiga uppgifter. För andra arbetstagare, oorganiserade och medlemmar i andra fackföreningar, kan Byggnads inte kräva samma uppgifter.

Enligt avtalet är arbetsgivare vidare skyldig att teckna försäkringar enligt överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv och LO samt följa de branschregler som fastställs av AFA Försäkring kring tjänstegrupplivförsäkring, avtalsgruppsjukförsäkring, avtalspension, omställningsförsäkring samt trygghetsförsäkring.

Vidare har Byggnads ombud generell rätt att besöka arbetsplatserna. För den personliga skyddsutrustningen gäller arbetsmiljölagen och de anvisningar som med stöd av lagen utfärdats av Arbetsmiljöverket.

Avsnittets sammanfattande resonemang och slutsatser

Kollektivavtalen är en skriftlig bekräftelse på en fungerande partsrelation och har på så sätt en bredare betydelse än att bara reglera löner och villkor.

Förhållandena i branschen är speciella jämfört med andra branscher. Bygg- och anläggningsprojekt finns under en begränsad tid. Därefter flyttar arbetskraften till andra projekt.

Inom byggsektorn finns en stark tradition hur dessa speciella förutsättningar ska hanteras i kollektivavtalen. Detta är också ett av skälen till att Byggavtalet ofta upplevs omfattande, komplext och i vissa avseenden svårtolkat.

Kollektivavtalen inom branschen har de senaste åren utvecklats till att bli alltmer lika övriga kollektivavtal på arbetsmarknaden. Även om det fortfarande finns stora skillnader.

En iakttagelse är att antalet olika branschavtal inom branschen tycks fungera rimligt väl och att parterna kan hantera dem på ett strukturerat sätt.

Slutsats

Grundproblemet vad gäller framför allt Byggavtalet är sannolikt svårigheten att kontrollera att de hängavtalsbundna företagen följer avtalet.

En ytterligare förstärkning av uppföljning av hängavtalen torde därför vara en central fråga för Byggnads. Liksom att kunna följa upp villkoren på företag utan kollektivavtal, men som har anställda.

7. Produktivitet i samhället och i byggsektorn

Avsnittet beskriver inledningsvis ett resonemang om produktivitet rent generellt och dess utveckling i Sverige. Därefter ges ett antal perspektiv på produktiviteten inom byggbranschen, samt ett resonemang om huruvida branschens löne- och ackordsavtal påverkar produktiviteten.

Produktivitetens betydelse

Som framgått av tidigare avsnitt i denna rapport blev det redan under 1930-talet parternas gemensamma utgångspunkter att en förbättrad produktivitet samt stabilitet i form av kollektivavtal på arbetsmarknaden är ett varaktigt sätt att skapa tillväxt, kunna höja reallöner och därmed medborgarnas levnadsstandard.

Eller som Paul Krugman, amerikansk ekonom som 2008 belönades med Sveriges Riksbanks pris i ekonomisk vetenskap till Alfred Nobels minne, uttryckte det bland annat i New York Times den 16 februari 2021.

Productivity isn't everything, but in the long run, it's almost everything. A country's ability to improve it's standard of living over time depends almost entirely on it's ability to raise it's output per worker".

På arbetsplatsen

Enkelt uttryckt är produktivitet på arbetsplatsen den mängd arbete som kan utföras på en viss tid. Begreppet kan användas både när det gäller en enskild medarbetare och för ett helt team eller företag. Det är också ett av de viktigaste måtten på en personalstyrkas effektivitet.

Produktivitet på arbetsplatsen kan mätas på olika sätt. Ofta anges den inom tillverkningsbranschen i termer av antalet exemplar av en produkt som en medarbetare kan producera på en dag, vecka eller månad. På andra områden talar man kanske i stället om det värde en medarbetare tillför företaget.

Oavsett mått jämför företagen medarbetarnas produktivitet med ett fastställt riktmärke.

Dess betydelse

Produktivitet på arbetsplatsen är viktigt eftersom ökad produktivitet ofta leder till ökad lönsamhet. Företag som producerar mer kan öka sina intäkter, expandera samt öka lönerna.

De som producerar mer med färre arbetade timmar kan ofta uppnå bättre vinstmarginaler. Ju mer ett företag kan producera på en bestämd tid, desto effektivare anses de vara på marknaden.

Ytterligare en dimension är att produktivitet på arbetsplatsen ofta hänger ihop med begreppet medarbetarengagemang, liksom motivationen att utveckla såväl produkt som produktionsmetoder. Enkelt uttrycks ett mått på hur bra personalstyrkan mår.

Engagerade medarbetare är i regel mer produktiva i sitt arbete när de trivs och känner sig motiverade att göra ett bra jobb. Företag som engagerar de anställda får nästan alltid mer effektiva, innovativa och nöjdare medarbetare samt lägre frånvaro och mindre personalomsättning.

Sverige produktivitetstillväxt

Daniel Lind, forskningsledare för Facken inom industrins Produktivitetskommission skriver i *Nödvändiga utgångspunkter för regeringens produktivitetskommission, Ekonomisk Debatt 5/2023*, att Sveriges produktivitetstillväxt sedan 1970 på 1,8 procent har varit något lägre än övriga länders genomsnitt på 2,1 procent.

För att förstå arbetets produktivitet, menar Daniel Lind i artikeln, är det avgörande att förstå arbetsmarknaders funktionssätt. Enligt författaren har vurmen för one-size-fits-all-tänkandet minskat de senaste decennierna när man följer OECD:s Jobs Studies över tid.

I den första, (OECD 1994), riktas enligt Daniel Lind fokus nästan enbart på lägre skatter, sänkta bidrag, minskad anställningstrygghet, flexibla lönebildning och lägre lägstralöner.

I 2006 års uppdatering är fokus däremot ett annat. Det som då betonas är att goda arbetsmarknadsutfall och hög produktivitet kan uppnås på olika sätt.

Daniel Lind menar att den här nyanseringen är även tydlig i OECD:s mer renodlade produktivetsanalyser, där betoningen på produktivitetens mänskliga sida numera spelar en central roll.

Ett utbildningssystem med låg likvärdighet, stora inkomstskillnader och ett bristfälligt livslångt lärande försämrar produktiviteten.

Likaså är hög social rörlighet produktivetsdrivande. Även en ökad facklig organisationsgrad tycks leda till högre produktivitet, liksom sambandet mellan höjda lägstralöner och högre produktivitet. Detta är några av de slutsatser som har etablerats de senaste decennierna.

Enligt samma artikel tar flera länders produktivetskommissioner upp den växande skillnaden mellan produktivitetstillväxt och reallönetillväxt. Ett skäl är att stagnerande reallöner riskerar att underminera stödet för det som driver produktiviteten.

I stället kan högre löner leda till mer innovation, som bland annat syftar till att minska sysselsättningen, men som bidrar till en högre makroekonomisk produktivitet, menar Daniel Lind i sin artikel.

Det har enligt Lind betydelse för produktiviteten hur arbetsmarknaden, partssystem, fackliga organisationer och löner bidrar. Det gäller även arbetsmiljön, ledarskapskultur, fördelningen mellan arbete och kapital och arbetsgivarnas marknadsmakt.

Produktivitet i byggbranschen – några perspektiv

Svensk ekonomi är i dag en av världens mest produktiva. Det är ett resultat av en positiv utveckling i förhållande till andra länder sedan 1990-talet, och då framför allt under perioden 1995–2008.

Sedan mitten av 1990-talet är det tydligt att även tjänstesektorns produktivitet har utvecklats bättre i Sverige än i jämförbara länder. Men under samma period, och även om den inte är så lätt att mäta, har svensk byggsektor utvecklats lika svagt som i övriga Europa.

Att byggsektorns produktivitetstillväxt i Sverige och övriga Europa har varit mycket svag sedan 1990-talet framgår även av Daniel Linds artikel. Enligt denna utmärker sig Sverige inte negativt, men de absoluta talen är anmärkningsvärt låga.

Perspektiv från några forskare

Mikael Anjou beskriver i boken, *Den ineffektiva byggbranschen – en förändringsagenda*, olika problem i byggbranschen som hänger samman med att produktivitet är lägre i byggbranschen jämfört med andra branscher.

Några av problemen som tas upp i boken är att byggbranschen dras med exempelvis kostnadsöverskridande och förseningar, liksom att antalet fel är omfattande i det som produceras. Enligt boken läggs miljarder varje år på att rätta till fel i nya projekt och ofta är inte bygget/anläggningen klar enligt tidsplan.

Enligt Anjou har varken konjunkturen eller konkurrensen en avgörande betydelse för produktivitetens utvecklingen. I stället pekar boken på tre strukturella faktorer som huvudorsakerna bakom problemen:

- Gammaldags kollektivavtal för byggnadsarbetare med bland annat separata gruppavtal för varje yrkesgrupp.
- Branschstandarder som konserverar den rådande strukturen, till exempel standardavtal som exempelvis lägger mer fokus på vem som ska bära olika risker än hur dessa risker kan minskas.
- Påtvingade institutionella ramverk där exempelvis Lagen om offentlig upphandling (LOU) gör det svårt att etablera långsiktiga samarbeten med olika underleverantörer. Likaså begränsar kommunernas egna tekniska krav möjligheten att använda standardprodukter. Vidare påverkar kommunernas rätt att fördela mark, hyresregler och anvisningar liksom kommunernas detaljplaner och bygglovöverklaganden.

Ett ytterligare problem som nämns i boken är kompetensbrist och åtföljande höga omsättning av personal inom vissa kategorier. De stora svängningarna i byggandet sedan början på 1990-talet uppges ha bidragit till detta.

I en *recension av boken i Ekonomisk debatt 3/2020*, skriver Hans Lind, professor i fastighetsekonomi, att Mikael Anjous bok egentligen behandlar två olika problem. Det ena är kostnader och effektivitet i produktionen och det andra är den svaga kopplingen mellan slutkund och producent.

Han anser att boken ger en bred beskrivning av situationen på byggmarknaden och viktiga bakomliggande faktorer. Det nya är, enligt Hans Lind, att boken särskilt pekar på hur dagens olika kollektivavtal, och den arbetsorganisation som är kopplad till dessa, motverkar innovationer och systematiskt produktivitetsarbete.

Lind fortsätter att resonera om hur kollektivavtal som sänker effektiviteten kunnat bestå så länge och menar att Byggföretagen då och då tagit konflikter om detta, men alltid förlorat. Hans retoriska fråga är varför vinner fackföreningarna på detta område alla konflikter med arbetsgivaren?

Som svar på sina egna frågor beskriver han en hypotes som innebär att byggnadsarbetare, till skillnad från de flesta andra arbetare, har bra outside options eftersom det finns både en vit och en svart marknad för byggnadsarbeten, men exempelvis inte för så många andra arbetare.

Vidare menar Hans Lind i sin recension, att med tanke på att LO:s huvudlinje sedan decennier tillbaka varit att högre löner ska motiveras av högre produktivitet och att fackföreningsrörelsen ska vara pådrivande i produktivitetens utvecklingen, så är byggsektorn en anomali där "fel" typ av kollektivavtal fått bestå.

Att arbetsgivarna inte tagit hårdare strider för bättre kollektivavtal kan enligt Lind bero på att de inte behöver detta för att gå med rimlig vinst och överleva, eftersom det förväntade värdet av att ta strid framstår som negativt.

En viktig förklaring till att det inte finns ett större tryck från köparna tror Hans Lind beror på att den offentliga sektorn är en mycket stor kund till byggsektorn och bidrar inte, beroende på olika skäl som bland annat refereras till ovan, till ett omvandlingstryck.

Vidare menar Hans Lind att kontinuerligt fallande räntor de senaste 15 åren har gjort att ökande byggkostnader inte spelar så stor roll för slutkunden, vare sig denna är hyresgäst, bostadsrättsköpare eller en bostadsägare som vill renovera.

Däremot har de senaste åren stigande räntor, högre inflation och därmed ökad motvilja till att investera lett till en omfattande inbromsning.

Perspektiv Konkurrensverket

Enligt Konkurrensverket är även konkurrensen i vissa delar av byggmaterialindustrin bristfällig med hög marknadskoncentration på viktiga materialmarknader.

Sådant som negativt påverkar konkurrensen och produktiviteten är förekomsten av kostnadsdrivande rabatter och ersättningsvillkor samt utformningen av upphandlingar som styr valet mot vissa material.

Konkurrensverket har även konstaterat att de svenska byggpriserna har varit bland de högsta i Europa, och att olika kommunala krav är svåra att kombinera med åtgärder för bättre konkurrens och därmed produktivitet i bostadsbyggandet.

Perspektiv Byggföretagen

År 2014 gav Byggföretagen uppdrag till några universitet och högskolor för en vetenskaplig analys av ett antal frågor.

En av frågorna var om produktiviteten i byggsektorn verkligen var så dålig som debatten gav sken av.

Forskarna sammanfattade detta i en rapport som enkelt uttryckt konstaterade att det inte gick att uttala sig om detta då det ”saknades relevant produktivitetstillsuppföljning”.

Byggandet har på senare år enligt Byggföretagen präglats av ökad konkurrens och kraftigt ökade krav på kvalitet och standard.

De anser att idag är normala hus försedda med god isolering och ventilation, stora väl tilltagna fönster som håller samma energiprestanda som en vägg men ändå tillåter instrålning av värme, ger få problem med kallras, väsentligt lägre energiförbrukning, bättre ljudmiljö, snabbare spisar, självavfrostande lågenergikylar och frysar, klinker och golvvärme i badrum och parkett i alla rum.

Dessa produktiva värden förekommer väldigt lite i debatten och i prisskillnaden enligt Byggföretagen. I stället menar de att frågorna ofta trivialiseras genom att det bara framhålls att det är nytt och oavvänt, snarare än bättre och effektivare.

Enligt Byggföretagen genomförs produktivitetstillsuppföljningen i byggsektorn i allt väsentligt i statistiska modeller av SCB där hela produktionen oavsett sammansättning jämförs med hela resursutnyttjandet.

Exempelvis menar de att modellerna blandar alla typer av produktion såsom om- och tillbyggnad, byggservice och nyproduktion, men även bostäder, kontor och anläggningar. Modellerna tar inte heller nämnvärd hänsyn till kvalitets- och standardförbättringar respektive teknikutveckling såsom bättre maskiner med mera och därmed väsentliga värdeökningar i slutprodukten.

Det är enligt Byggföretagen inte heller självklart att en rent statistisk analys är i överensstämmelse med verkligheten när produktiviteten i byggsektorn granskas.

Även om produktionen av kontor, industribyggnader, anläggningsinvesteringar och till mindre del ombyggnationerna har varit omfattande så avspeglar sig detta troligen inte i kraftigt förbättrade produktivitetssiffror.

Orsaken är enligt Byggföretagen att byggsektorn påverkas av kalkyl- och lönesystemens bild av produktiviteten som antalet nedlagda timmar per kvadratmeter.

Framtagandet av olika kurvor över produktivitetens utveckling har helt olika utgångspunkter och speglar snarare olika tekniker för produktivitetens uppföljning än verklig produktivitet.

En viktig del som enligt Byggföretagen påverkar möjligheten till produktivitetens utveckling står att finna i de olika regelverk som reglerar bygg- och anläggningssektorn. Det handlar om allt från kommunernas olika krav, LOU till detaljplaner av olika slag.

Perspektiv Byggnads

Grovt uppdelat finns det två sidor inom byggverksamheten, menar Byggnads.

Å ena sidan finns högfunktionella aktörer med hög produktivitet som levererar högkvalitativa produkter rationellt och kostnadseffektivt. Å andra sidan finns byggprojekt som är sönderstyckade, med låg produktivitet, skenande kostnader, lågt engagemang och med bristande samordning av en rad olika underleverantörer.

De positiva exemplen inom branschen som leder till högre produktivitet kännetecknas enligt Byggnads av bland annat följande:

- Det sker en ständig utveckling av genomtänkta byggsystem med material- och metodutveckling samt effektivare maskiner.
- Starkt yrkeskunnande bland byggnadsarbetare genom yrkesinriktade gymnasium och praktik som ger breda yrkeskunskaper och självgående arbetslag.
- Prefabricerade byggdelar, halvfabrikat och moduler från tillverkningsindustrin som lämpar sig väl för vissa typer av bygg- och anläggningsarbeten.
- Flexibel arbetstidsförläggning i kollektivavtalen ger möjlighet att saxa arbetslag klockan 05–24 måndag-söndag.
- Ett utvecklingsavtal som ger verktyg för samverkan, där de anställda och deras företrädare kompletterar linjeorganisationen och engagerar arbetslag.
- Utbildningen för lagbasar tar upp vikten av ett systematiskt utvecklingsarbete.
- Det sker ett aktivt arbetsmiljöarbete för mer hållbara arbetsmetoder.
- Ackordsprislistor som på olika sätt stärker produktiviteten.

Men det finns också negativa exempel som försvårar produktivitetens utvecklingen enligt Byggnads. Bland annat rör det sig om:

- Utbredd arbetslivskriminalitet med dumping av löner och villkor som skapar underbudskonkurrens med låga incitament för teknisk utveckling och produktivitet.
- Anlitandet av svensk och utländsk icke yrkesutbildad arbetskraft som kräver mer direkt arbetsledning.
- Uppstyckade arbetsplatser och projekt där 40–50 entreprenörer gör olika delar, vilket riskera leda till bristande samordning där ansvar inte tas för helheten och där fler företag fakturerar på löpande räkning.
- Korta byggtider, ofta med försenad byggstart vilket leder till att det blir trångt på arbetsplatserna när många aktörer ska samsas kring kranar, hissar, arbetsytor och transportvägar.
- Lägre intresse för ackord och sjunkande ackordsandel som ger mindre intresse för utvecklingsavtal, produktivitet och kostnadsmedvetenhet hos arbetslaget.
- Brist på systematik och standardiserade hus och anläggningar när arkitekter och ingenjörer ritar sina unika skapelser.
- Markpriser, planering, projektering och bygglovshantering samt sedvanliga överklaganden som leder till förseningar och fördröjningar

Ackord och produktivitet

Som framgått tidigare i detta avsnitt finns det skilda meningar om ackordslönesystemets betydelse för produktiviteten inom branschen.

En studie från LTU

I tidskriften *Bygg & Teknik* 5/21 redovisas ett examensarbete från Luleå tekniska universitet, LTU, om hur byggtreprenörer uppfattar ifall ackordslönesystemet inom byggbranschen driver produktivitet.

En majoritet av de tillfrågade i studien ansåg att det finns ett samband mellan ackord och produktivitet. Sju av tio ansåg att det fanns ett positivt samband mellan ackord och produktivitet.

Kanske, resonerar studien, ett något överraskande resultat med tanke på att industrin inte alls verkar ha denna uppfattning utan har i stället gått ifrån ackordslöner. En annan slutsats i studien är att om byggbranschen inte hade haft ackord skulle produktivitetens utvecklingen eventuellt varit ännu sämre.

Om nu engagemang är en av de viktigaste faktorerna för en positiv produktivitetens utveckling, borde man, enligt studien, kunna anta att ackord bidrar till ett ökat engagemang, till och med att ackord bidrar positivt till produktivitetens utvecklingen.

Även om studiens resultat pekar på ackordets positiva påverkan på engagemang, blev frågan i studien; hur kan det då komma sig att byggsektorn trots detta har stora felkostnader? Kan det vara skillnad på engagemang och engagemang?

Enligt studien skiljer man inom forskningen på yttre och inre motivation. Inre motivation beskrivs som de motiv och drivkrafter som får individer att utföra ett arbete eftersom det anses vara intressant, roligt och ligger i linje med det personliga livsmålet och utförs av inre tillfredsställelse.

Yttre motivation beskrivs som en kontrast till inre motivation – en individ utför ett arbete eftersom det finns en förväntan på belöning, tillfredsställelse av behov eller ett mål som uppnås. En typisk yttre motivationsfaktor är exempelvis lön.

Studien pekade tydligt ut att engagemang var den viktigaste faktorn för att öka produktiviteten och såg ett positivt samband mellan ackord och produktivitet. Slutsatsen blev att ackordssystemet bidrar till engagemang.

Men att beakta är, enligt studien, att ackord kanske endast bidrar till ett yttre engagemang där drivkraften tycks vara högre lön, men inte rätt kvalitet.

I studien framgår även att faktorer som innovation och industriellt byggande värderas lågt vad gäller dess påverkan på produktivitetens utveckling.

Utifrån studien dras följande slutsatser och rekommendationer:

- Det finns en övervägande uppfattning hos platsledningen att det under de senaste 10 åren varit en låg, ja till och med negativ, produktivitetens utveckling inom byggsektorn. Detta är förvånande eftersom det trots allt införts många nya byggmetoder, byggmaterial, hjälpmedel, verktyg och maskiner. Att all denna utveckling inte skulle bidra till ökad produktivitet kan nog ifrågasättas.
- En starkt bidragande orsak till platsledningens negativa uppfattning kan vara att man egentligen har en egen definition av vad produktivitet är, men att man aldrig mäter den verkliga produktiviteten.
- Det finns en övervägande uppfattning att ackord bidrar positivt till produktiviteten. Detta avviker starkt från vad som anses inom den tillverkande industrin. Där är huvuduppfattningen att ackord på individnivå lätt blir kontraproduktivt genom att det blir suboptimeringar som gagnar individen framför helheten.
- Eftersom engagemang är den enskilt viktigaste faktorn för hög produktivitet, bidrar kanske ackordssystemen till engagemang. Men engagemanget kanske som handlar mer om högre lön än rätt kvalitet.

Byggföretagen och ackordslöner

I *Byggkostnader och konkurrens – hur är det egentligen* från 2016 skriver Byggföretagen att i Byggavtalet är prestationslön huvudlöneformen. Med prestationslön menas att arbetstagen arbetar under så kallat ackord.

Grunden i ackordets konstruktion är att många arbetsintensiva och hantverksmässiga moment genererar en högre timersättning än vad som vore fallet vid fast månadslön.

I praktiken innebär det, menar Byggföretagen enligt denna rapport, att det är mer lönsamt för ett arbetslag att exempelvis gjuta en betongkonstruktion på plats i stället för att använda industriella metoder och prefabricerade produkter som ofta innehåller stora effektiviseringar och kostnadsbesparingar.

Med andra ord, enligt Byggföretagen, kanske stimulerar ackord endast till högre löner, inte till ökad produktivitet, bättre säkerhet och låga byggkostnader. I förlängningen kan det också ge negativa effekter på teknikutvecklingen, eftersom effektiva metoder ofta väljs bort till förmån för en högre timersättning på ackord.

Under senaste åren har Byggföretagen kritik mot ackorden mildrats. Orsaken är dels att ackorden kan ses som en relevant löneform i vissa sammanhang, dels att ackordsvolymen minskat vilket gör frågan mindre aktuell samt att Byggföretagen ser andra frågor som viktigare.

Byggnads och ackordslöner

Enligt Byggnads så är problemet att ackordsarbetet är för lite förekommande och att bristen på ackord kan vara ett hinder för produktivitetens utvecklingen.

Enligt Byggnads har 15 procent av de anställda ackordsformen. Kanske är det enbart 7 procent som följer avtalets ackordsprislistor, övriga kan ha andra former av ackord.

Avsnittets sammanfattande resonemang och slutsatser

Byggbranschen är komplex. Med alla sina mindre företag, underentreprenörer i flera steg, företag utan anställda samt utländska företag och utstationerad arbetskraft gör det svårt att mäta produktivitet.

Särskilt svårt blir det eftersom det inte finns någon större samsyn i branschen på hur produktiviteten ska mätas.

Detta kan förvåna eftersom produktivitetens utveckling är en positiv drivkraft för ökad kvalitet, effektivitet och säkerhet. Dessutom gör en sådan mätning det enklare att jämföra olika projekt med varandra.

Om byggbranschen verkligen ska kunna förbättra sin produktivitet så måste det till enhetliga begrepp för produktivitet inom branschen och hur den ska mätas.

En annan diskussion är att byggkostnaderna är högre i Sverige än i andra länder. Men kostnadsjämförelser mellan olika byggen och olika länder är vanskliga.

Flera faktorer behöver vägas in, såsom att jämförelsen görs med länder med ungefär samma ekonomiska standard och med ungefär samma klimat, berg- och markgrunder samt likartade offentliga regelverk för bygg- och anläggningsprojekt.

Samtliga arbetargrupper inom branschen har möjlighet till ackordslön. Även om ackordsvolymer är något högre för exempelvis målare och elektriker så finns det idag inga tungt vägande skäl för att löneformen har någon större påverkan på produktiviteten.

Slutsats

Byggbranschen behöver öka fokuset på hur produktivitet inom branschen på ett rimligt sätt ska mätas. Branschen skulle vinna på att lägga fast mera enhetliga definitioner av begreppet produktivitet som också tar hänsyn till olika typer av byggprojekt.

Det finns i stort sett inget faktabaserat stöd för uppfattningen att produktivitetens utvecklingen inom byggsektorn påverkas menligt av branschens olika kollektivavtal. Däremot finns olika uppfattningar.

Men oaktad uppfattning är det tveksamt om löneformen ackord som omfattar cirka 15 procent (för några yrkesgrupper lite mer) av de anställda har så stor betydelse för produktiviteten.

Att notera är också att ackordsfrågan inte längre är en stor tvistefråga mellan parterna. En av orsakerna är sannolikt att ackordsvolymer är begränsad.

I stället är det sannolikt andra faktorer som påverkar produktiviteten vilket också ha resoneras om i tidigare avsnitt. Exempelvis handlar det om branschens komplexitet, uppstyckade jobb, branschens särskilda förutsättningar i form av lagar, regelverk i stat och kommun, tomtpriser, överprövningar, pressade byggtider, kompetensen från olika beställare samt olika former av arbetslivskriminalitet en annan.

9. Referenslista

Mikael Anjou, Den ineffektiva byggbranschen – en förändringsagenda, Ekerlids förlag 2019

Bender, German (2022) Partiellt organiserade parter: Stabilitet och legitimitet i svensk lönebildning. Stockholm: Arena Idé.

Bergström, Villy (2007) Rättvisa, solidaritet och anpassning. Landsorganisationens ekonomiska politik under fem årtionden. Atlas

Bygghandelskommissionen (2021) Hoten mot byggnadsarbetarnas kollektivavtal. Om överlevnaden av den svenska modellen.

Bygghandelskommissionen (2022) Från svart till vitt. Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen: Bygghandelskommissionen

Calmfors, Lars & Simon Ek & Ann-Sofie Kolm & Per Skedinger (2019) Kollektivavtal och lönebildning i en ny tid: Dialogos

Danielsson Öberg, Anna & Tommy Öberg (2015) Ledartröja eller tvångströja? Den svenska lönebildningens ansikten eller om hur vi hamnade här: Premiss.

Danielsson Öberg, Anna & Tommy Öberg (2017) Vem ska bestämma på löne marknaden? Premiss.

De Geer, Hans (1992) Arbetsgivarna. SAF i tio decennier: SAF

Elvander, Nils (2002a) "Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse", Arbetsmarknad & Arbetsliv

Fair Play Bygg – Årsrapport 2022. Byggnads region StockholmGotland. Stockholms Byggmästareförening.

Gatu, Harald (2018) Lönen, makten och värdigheten – fem nedslag i industriarbetarnas historia: Premiss förlag.

Gunnarsson, Carina (2023) Den sårbara staten. En forskningsöversikt om hur organiserad brottslighet påverkar stat och kommun. Stockholm: SNS.

Hällberg, Petter & Christian Kjellström (2020) Kollektivavtalen och de lägsta lönerna. En rapport om hur kollektivavtalen påverkar de lägsta lönerna på arbetsmarknaden: Medlingsinstitutet.

Johansson, Anders L. (1989) Tillväxt och klassarbete. En studie av den svenska modellens uppkomst: Linköping studies in arts and science

Karlson Nils. (2014) Lönebildning i verkligheten: kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft: Studentlitteratur

Kjellberg, Anders (2020) Den svenska modellen i en oviss tid. Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad – Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtals-täckning 2000–2029: Arena Idé.

Kjellberg, Anders (2021f) Den svenska partsmodellen och kollektivavtalens ”vita fläckar”: Lund, sociologiska institutionen.

Kjellberg, Anders (2022a) Den svenska modellen i en föränderlig värld. Stockholm: Arena Idé.

Kjellberg, Anders (2023a) Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. Lunds universitet 2019:1 (Uppdaterad 2022).

Kjellberg, Anders (2023b) Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och nytt huvudavtal. Stockholm: Arena Idé juni 2023.

Kjellberg, Anders (2023i) Yttrande för remissen: Genomförandet av minimilönedirektivet (SOU 2023:36). Samhällsvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet.

Kjellberg, Anders (2023e) Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar: Arena Idé hösten 2023.

Medlingsinstitutet (2023) Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022.

Medlingsinstitutets årsrapport 2022: Medlingsinstitutet.

Nyström, Birgitta (2020) ”Europeiseringen och den svenska modellen för att reglera arbetsmarknaden – byggindustrin en sårbar bransch?”.

Rehnberg, Bertil (1999) Till arbetsmarknadens förfogande: Hjalmarson & Högberg.

Sund konkurrens i byggbranschen. En forskningsantologi. Stockholm: Byggföretagen.

Svenskt Näringsliv (2023) Arbetslivskriminalitet – Hur påverkas företagen och vad behöver göras? (av Pia Bergman).

Torp, Elinor (2019) Vi skuggorna. Ett Sverige du inte känner till. Stockholm: Leopard förlag.

Torp, Elinor (2022) Skuggsamhället. Vi städar Sverige – utanför lagen.

Upphandlingsmyndigheten (2023) Nationella upphandlingsrapporten 2023. Stockholm: Upphandlingsmyndigheten 2023:1.

Westermark, Kristina (2021a) Experternas bedömning - Hur omfattande är arbetslivskriminaliteten inom byggsektorn? Stockholm: WSP (på uppdrag av Bygghandelskommissionen)

Westermark, Kristina (2021b) Intervjuer med byggchefer. Vad skaver? Stockholm: WSP (på uppdrag av Bygghandelskommissionen)

Wingborg, Mats (2019) Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna: Arena Idé.