



Hoten mot byggnadsarbetarnas kollektivavtal

- OM ÖVERLEVNADEN FÖR DEN SVENSKA MODELLEN
En rapport till byggmarknadskommissionen
2021-03-21

BMK 2021:1



Byggmarknadskommissionen

FÖRORD

Det finns i Sverige i dag en unik uppslutning kring begreppet *"den svenska modellen"*. Denna breda konsensus grundas i en uppfattning bland svenska arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och politiska partier att det har varit en fördel att lönebildningen och en del andra frågor kring arbetsvillkor reglerats genom kollektivavtal. Diskussionen om *"den svenska modellen"* hålls därför ofta på en principiell och övergripande nivå.

Utifrån Byggnadskommisionens arbete med arbetslivskriminalitet och ohederlighet som hotar såväl företag som arbetstagare inom byggsektorn, framträder dock en betydligt mera komplex bild av den svenska byggarbetsmarknaden. Inte minst medför rörligheten över EU:s inre gränser för såväl företag som arbetstagare både praktiska och principiella problem.

För en mera djuplodande diskussion om de problemen, och vilka lösningar som kan vara möjliga, är det först viktigt att förstå hur arbetsmarknaden inom byggsektorn fungerar. Denna rapport syftar till att ge en bild av hur byggarbetsmarknaden, framför allt inom Byggnads avtalsområde, utvecklats och i dag fungerar liksom de hot som kan förutses.

Rapporten är skriven av Lars-Olof Pettersson, verksam som kanslichef för Byggnadskommisionen. Han svarar själv för innehållet i rapporten.

Stockholm i mars 2021

Hans Jeppson

Senior utredare för Byggnadskommisionen

Byggnadskommisionen är ett initiativ av företag och organisationer inom byggsektorn för att kartlägga förhållanden på den svenska byggnadsmarknaden samt presentera förslag som främjar en sund byggbransch med goda sociala villkor och konkurrens på likvärdiga villkor. Kommisionen har valt att ta fram ett antal underlagsrapporter som underlag för kommissionens ställningstaganden. För underlagsrapporterna svarar författarna själva för innehållet. Byggnadskommisionen kommer att vara verksam under 2020 och 2021.

INNEHÅLL

FÖRORD.....	2
Sammanfattning.....	5
EU-förslag om minimilöner.....	5
Facklig organisationsgrad	5
Utländska företag	6
Kontrollen av avtalsreglerna	6
Arbetsgivarnas inställning	6
Sammantaget.....	7
1 Byggverksamhet.....	8
1.1 Omfattningen.....	8
1.2 Byggföretagen	10
2 Organisationer	12
2.1 Arbetsgivarorganisationer	12
2.1.1 Byggföretagen.....	12
2.1.2 Glasbranschföretagen	13
2.1.3 Installatörsföretagen	13
2.1.4 Maskinentreprenörerna.....	13
2.1.5 Måleriföretagen	13
2.1.6 Plåt- och Ventföretagen	13
2.2 Fackliga organisationer	13
2.2.1 Unionen.....	14
2.2.2 Ledarna	14
2.2.3 Seko	15
2.2.4 Elektrikerna	15
2.2.5 Målareförbundet.....	15
2.2.6 Byggnads	15
3 Byggnads - en facklig historia	16
3.1 Den svenska arbetsmarknadsmodellen	16
3.2 Saltsjöbadsavtalet	17
3.3 Arbetsrätten tar vid.....	19
3.4 Industriavtalet.....	20
3.5 Ny normering av arbetsmarknaden	22
3.6 EU-anslutningens problematik.....	23
3.6.1 Organisationsgrad och medlemsavgift	25
3.7 Organiseringen i Byggnads.....	31
3.8 Kollektivavtalens täckningsgrad.....	32

4	Byggavtalet	34
4.1	Vad är ett kollektivavtal?	34
4.2	Anställningsvillkor enligt Byggavtalet.....	36
4.3	Löner enligt Byggavtalet.....	36
4.4	Avtal om underentreprenader	38
4.5	Kollektivavtal för utstationerade arbetstagare	39
5	Byggnadsarbetarnas löner	42
6	Arbetslivskriminaliteten.....	44
7	EU-kommissionens förslag på direktiv om minimilöner	46
7.1	Förslaget.....	46
7.2	Arbetsmarknadsutskottets yttrande	47
7.3	Regeringens yttrande.....	48
7.4	Parterna fortsatt kritiska	49
8	Arbetsmiljö inom byggnadsverksamheten	51
8.1	Statistik	51
8.2	Lagstiftning	53
8.3	Arbetsmiljöregler i byggavtalet.....	54
8.3.1	Skyddsombuden	55
9	Insatser för en sund byggmarknad.....	56
10	Slutsatser	58

SAMMANFATTNING

Kollektivavtal utgör den svenska modellens hjärta, hjärna och blodomlopp. De utsätts nu för betydande påfrestningar och utmaningar i allmänhet och inom byggsektorn i synnerhet. Trycket mot avtalet kommer från många håll och med skiftande motiv.

Det är ingen överdrift att det skakar under marken på byggsektorns förmåga att upprätthålla Byggbavtalets regler. Parterna har växande problem att se till att avtal träffas med de många företag som tillfälligt kommer till Sverige och, om de ansluter sig till avtalet, att kontrollera att det efterföljs. Att sektorn i växande utsträckning tycks vara tummelplats för kriminell verksamhet, att myndigheter har svårt att kontrollera att lagar och förordningar följs, att skatter och sociala avgifter betalas, gör inte situationen enklare.

Det är inte Bygghandelskommissionens uppgift att lösa organisatoriska problem hos arbetsmarknadens parter, men det är vårt uppdrag att peka på de svårigheter som finns att upprätthålla sund konkurrens och goda sociala villkor som följer i spåren av kriminalitet och utnyttjande av arbetskraft, som bl.a. kan vara följden av att kollektivavtalen inte följs.

EU-FÖRSLAG OM MINIMILÖNER

EU-kommissionen har för avsikt att lagstifta om minimilöner i hela EU. Visserligen har man betonat att de länder som garanterar arbetstagarna en anständig lön genom kollektivavtal ska undantas från statligt reglerade löner.

Det har inte lugnat arbetsmarknadens parter och inte heller de politiska partierna i Sverige. Enligt förslaget från EU-kommissionen ska medlemsländer som undantas från statliga minimilöner redovisa lönestatistik för att visa hur man uppfyller kraven på anständiga löner för alla.

Det betyder att byggsektorn i Sverige ska visa huruvida det svenska kollektivavtalssystemet garanterar alla arbetstagare god lön, samtidigt som det är uppenbart att det för närvarande inte är så, enligt samstämmiga rapporter.

FACKLIG ORGANISATIONSGRAD

Organisationsgraden till de fackliga organisationerna har under en längre tid sjunkit och det gäller inte minst arbetare inom byggsektorn, från över 80 till strax över 60 procent de senaste 15 åren.

Dessutom kan man konstatera att organisationsgraden bygger på svar i den så kallade arbetskraftsundersökningen. Den vänder sig enbart till personer folkbokförda i Sverige. Det betyder att alla byggnadsarbetare som tillfälligt befinner sig i Sverige, men utför arbete inom byggnadsyrken inte ingår i beräkningen. Det finns alltså anledning att misstänka att organisationsgraden totalt sett är avsevärt lägre än den officiella siffran. Det gäller framför allt inom vissa regioner, t.ex. Stockholm och Skåne.

I en undersökning om varför personer är med respektive inte är med i facket visade tankesmedjan Fores nyligen i en rapport att den fackliga avgiften har stor betydelse för arbetarnas vilja att vara medlem. Medlemsavgiften i Byggnads är, för den som tjänar över 200 kronor i timmen, 710 kronor i månaden, inklusive avgiften till arbetslöshetskassan. Det

är naturligtvis en icke föraktlig utgift för en byggnadsarbetare, som dessutom betalas av beskattade inkomster.

Om den svenska modellen ska överleva måste organisationsgraden och avtalstäckningen hållas uppe. En viktig fråga för att upprätthålla organisationsgraden är avgiften till fackliga organisationer och arbetslöshetskassor. Ett sätt att åstadkomma detta är att återinföra möjligheten till avdragsrätt för en del av avgifterna, vilket brukar jämföras med arbetsgivarnas avdragsrätt för större delen av den avgift som medlemmar betalar till arbetsgivarorganisationer. Ett annat sätt kan vara att anpassa den fackliga verksamheten till rådande förhållanden.

UTLÄNDSKA FÖRETAG

Efter EU-inträdet råder fri rörlighet för kapital, personer, varor och tjänster. Det blev därmed möjligt för andra länders byggföretag att konkurrera på den svenska byggmarknaden, en marknad som dittills främst varit en svensk angelägenhet.

Särskild fart tog denna internationella konkurrens 2004 när tio nya medlemsländer anslöts till EU, varav merparten från Östeuropa, dvs. gamla kommunistländer. Det ledde till konkurrens från länder där byggnadsarbetarna hade avsevärt lägre löner än på den svenska marknaden.

Det ledde till en decennielång strid om vilka villkor som kunde krävas för arbetstagare från ett EU-land som tillfälligt utförde arbete i ett annat EU-land. Samtidigt som efterfrågan på arbetskraft på svensk arbetsmarknad varit stor har utländska företag, som i stor utsträckning arbetar med helt andra villkor för arbetstagarna än i svenska företag blivit en allt större aktör. Detta utmanar den svenska modellen och utgör ett hot mot de arbetsplatser där Byggbavtalet gäller.

KONTROLLEN AV AVTALSREGLERNA

Även företag som tecknar kollektivavtal med Byggnads lever i många fall inte upp till det som gäller enligt avtalet. Det kan gälla löner, arbetsmiljöreregler eller andra anställningsvillkor.

I många fall tecknar företagen så kallade hängavtal med fackförbundet, dvs. utan att gå in i arbetsgivarorganisationen. Syftet kan vara att man genom kollektivavtalet kan vinna upphandlingar där just avtalsenliga villkor för de anställda är ett krav. Men de fackliga organisationerna har begränsade möjligheter att följa upp och kontrollera efterlevnaden av avtalsvillkoren.

Även om det gjorts många och viktiga insatser mot företag som inte levt upp till kollektivavtalen förekommer det alltför många som inte följer avtalsreglerna. Till det ska läggas de företag som inte alls tecknar avtal och därmed kan tillämpa nästan vilka lönevillkor som helst.

ARBETSGIVARNAS INSTÄLLNING

När arbetstagarnas organisering minskat har arbetsgivarnas organisering fortsatt varit hög. Det har gjort att kollektivavtalens täckningsgrad varit i det närmaste oförändrad. Det gäller på arbetsmarknaden i stort och även byggarbetsmarknaden. De flesta byggnadsarbetare omfattas av kollektivavtal på sina arbetsplatser, oavsett om de själva är medlemmar i facket eller inte.

Samtidigt är arbetsgivarnas engagemang beroende av att kollektivavtalen ger dem rätt konkurrensförutsättningar, att tillämpningarna av avtalen är rimliga.

Arbetsmarknadsekonomiska rådet genomförde år 2017 en enkät bland företag om deras inställning till kollektivavtalen. Den visade genomgående att arbetsgivarna hade en positiv inställning till en kollektivavtalslösning av anställningsförhållandena. Man instämde i stor utsträckning i påståendena att kollektivavtalen erbjuder ett färdigt paket som är enkelt att tillämpa, att det förbättrar relationerna till de anställda och det ger företaget ett gott anseende. Man instämde däremot inte i påståenden att avtalen ger för höga minimilöner eller att det är svårt att bestämma andra anställningsvillkor.

De mest negativa arbetsgivarna fanns inom byggnadsverksamheten. Där instämde arbetsgivarna i väldigt hög grad i påståenden som att det är svårt att anpassa lönerna till hur bra det går för företaget, att det ger för höga minimilöner, att det ger en för hög kostnadsnivå för företaget samt att avtalet är krångligt och kräver administrativa insatser.

Det är givetvis alarmerande om arbetsgivarna inom byggnadsverksamheten är de absolut mest kritiska arbetsgivarna till kollektivavtalet, samtidigt som det utmanas genom företag som inte alls tillämpar avtalet.

Avtalens legitimitet kan undergrävas på flera olika sätt. Det kan bl.a. ske genom att de största byggföretagen i större utsträckning anlitar underentreprenörer i den ordinarie byggverksamheten.

Det krävs två för en tango, det räcker inte med att den fackliga organisationen vill teckna kollektivavtal, det förutsätts också att motparten är villig att göra detsamma.

SAMMANTAGET

Det finns en rad hot mot kollektivavtalen inom byggsektorn som inte är försumbara. Hoten förstärker dessutom varandra i en ond spiral.

Om ett ökat antal byggföretag står utanför kollektivavtalsenliga villkor ökar svårigheterna att inför EU-kommissionen hävda att alla på svensk byggarbetsmarknad är garanterade skäliga ersättningar.

Om allt fler företag konkurrerar med låga löner, dåliga arbetsvillkor och undandrar det allmänna skatteinkomster, desto mindre villiga kommer de kollektivavtalsbundna arbetsgivarna vara att tillämpa avtalen.

Om allt fler står utanför avtalsvillkoren blir det desto svårare att argumentera för att byggnadsarbetare ska organisera sig fackligt.

Ju färre som organiserar sig desto mindre resurser kan de fackliga organisationerna använda för att värva medlemmar och kontrollera att företag lever upp till de kollektivavtalsenliga villkoren.

Den onda spiralen måste alltså brytas för att den svenska modellen i byggsektorn ska kunna leva kvar i någon form.

Att lösa den ekvationen är inte uppgiften för den här rapporten, här kan endast pekas på behovet av att agera.

1 BYGGVERKSAMHET

Att bygga tyder på framtidstro. Framtidstron illustreras kanske bäst med en skog av byggkranars siluetter. En horisontlinje med byggnader från olika epoker visar samhällets karaktär i ett nötskal. Sammantaget blir det en berättelse om stadens historia, en närvarande nutid och en vision av framtiden.

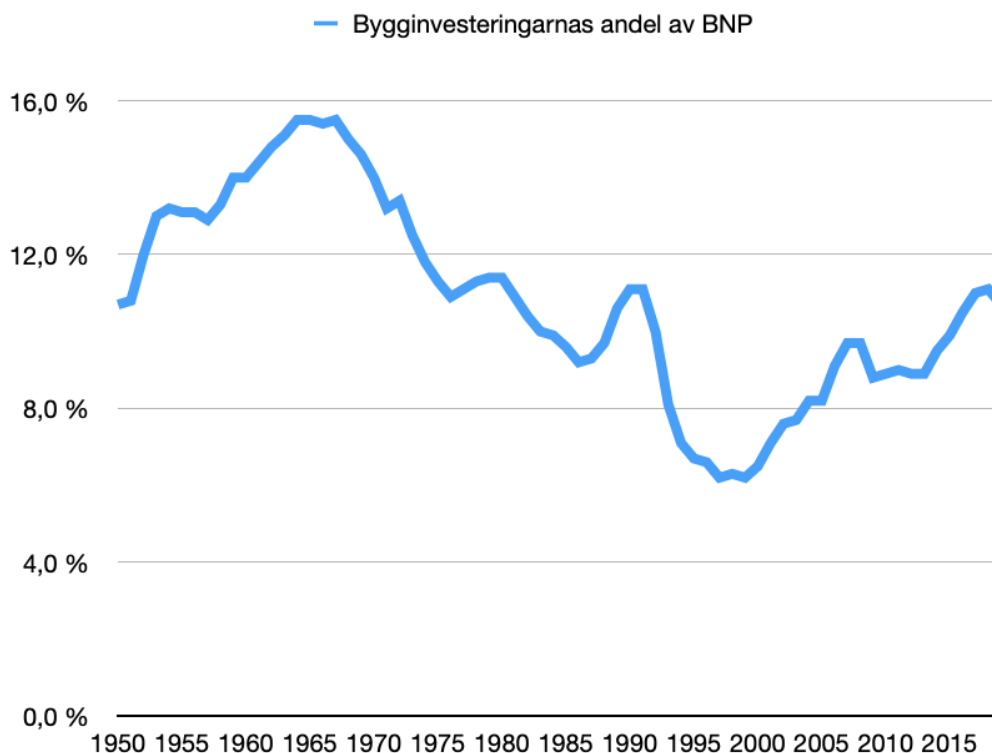
Byggnadsverksamheten åstadkommer något bestående, även om själva aktiviteten är undflyende och tillfällig, upphör när bygget är färdigt. Det innebär en utmaning att etablera goda villkor i en verksamhet som kommer att upphöra när uppdraget är utfört. En annan gäller att få många yrkesområden samverka. Ytterligare en är logistiken, att människor och material finns på plats vid rätt tidpunkt så att verksamheten kan löpa friktionsfritt.

1.1 OMFATTNINGEN

Konjunkturerna påverkar byggnadsverksamheten i stor utsträckning. Om byggnationen motsvarar 2 procent av det långsiktiga behovet av byggnader och efterfrågan på bostäder och lokaler minskar med 1 procent motsvarar det en halv årsproduktion.

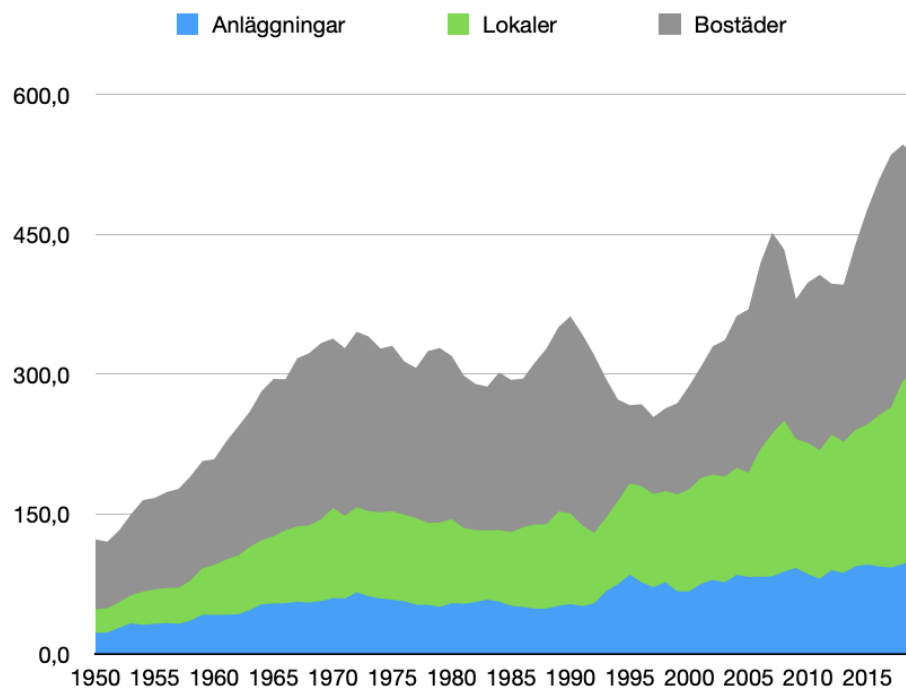
Samtidigt är planeringshorisonten långsiktig. Det tar tid att gå från markinköp till projektering, markberedning och byggnation. Men bygginvesteringarnas variation illustreras av dess andel av BNP – som mest på 1960-talet 15 procent, som lägst i slutet på 1990-talet 5 procent.

Figur 1. Bygginvesteringarnas andel av BNP, 1950-2019



Även när man studerar utvecklingen i investeringar i miljarder kronor framgår de stora topparna och dalarna mellan olika år. Det är framför allt investeringar i bostäder som varierar mellan åren. Det kan tyckas något märkligt eftersom behovet av bostäder tillhör det mest beständiga över tid och ändå innebär variationer i konjunkturen också stora förändringar i efterfrågan på bostäder.

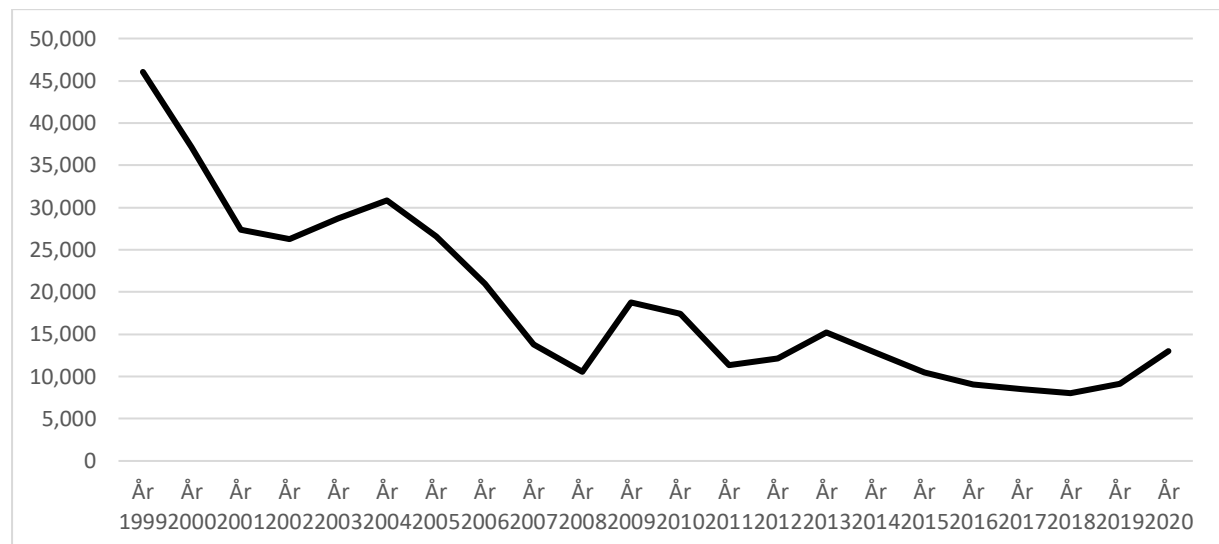
Figur 2. Bygginvesteringarnas omfattning



Källa: Byggföretagen, byggforetagen.se/statistik/bygginvesteringar/

De stora skillnaderna i bygginvesteringarnas omfattning och det faktum att byggen under alla omständigheter leder till både konjunkturell och tillfällig arbetslöshet som i stort sett alltid är högre än för de flesta andra grupper på arbetsmarknaden.

Figur 3. Antalet byggnadsarbetare som varit arbetslösa under året, 1999-2020



Källa: IAF, statistik på www.iaf.se

Diagrammet visar antalet medlemmar i Byggnads arbetslöshetskassa som någon gång fått ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

1.2 BYGGFÖRETAGEN

Totalt finns det 107 000 byggföretag. Men lite fler än hälften av företagen saknar anställda. Endast 30 företag har fler än 500 anställda och 207 företag har fler än 100 anställda. Den stora majoriteten av företag är alltså småföretag.

Under de senaste tio åren har antalet nystartade byggföretag årligen legat på mellan 7 000 och 8 000 medan konkurserna har omfattat ett drygt 1 000-tal företag. Vinstmarginalen inom byggindustrin uppgick i genomsnitt till drygt 8 procent de senaste tio åren, jämfört med omkring 10 procent för samtliga näringsgrenar.¹

Eftersom de allra största byggföretagen har minskat antalet anställda i Sverige har expansionen alltså främst skett i mindre företag.

De flesta är anställda i byggföretag som är organiserade i Byggföretagen. Enligt årsredovisningen för 2019 har organisationen 3 700 medlemsföretag. I organisationens verksamhet koncentrerar man sig på fyra fokusområden: attraktiva kollektivavtal, sund konkurrens, säkerhet och kompetensförsörjning. Hållbarhet ska genomsyra alla fokusområden.

Byggföretagen har tre medlemmar med i runda tal 10 000 anställda i Sverige (Peab, Skanska och NCC) samt två medlemmar med fler än 2 000 anställda (Veidekke och JM). Skanska och Veidekke har mer än dubbelt så många anställda i utlandet som i Sverige, i övriga företag är utlandsverksamheten mer blygsam.

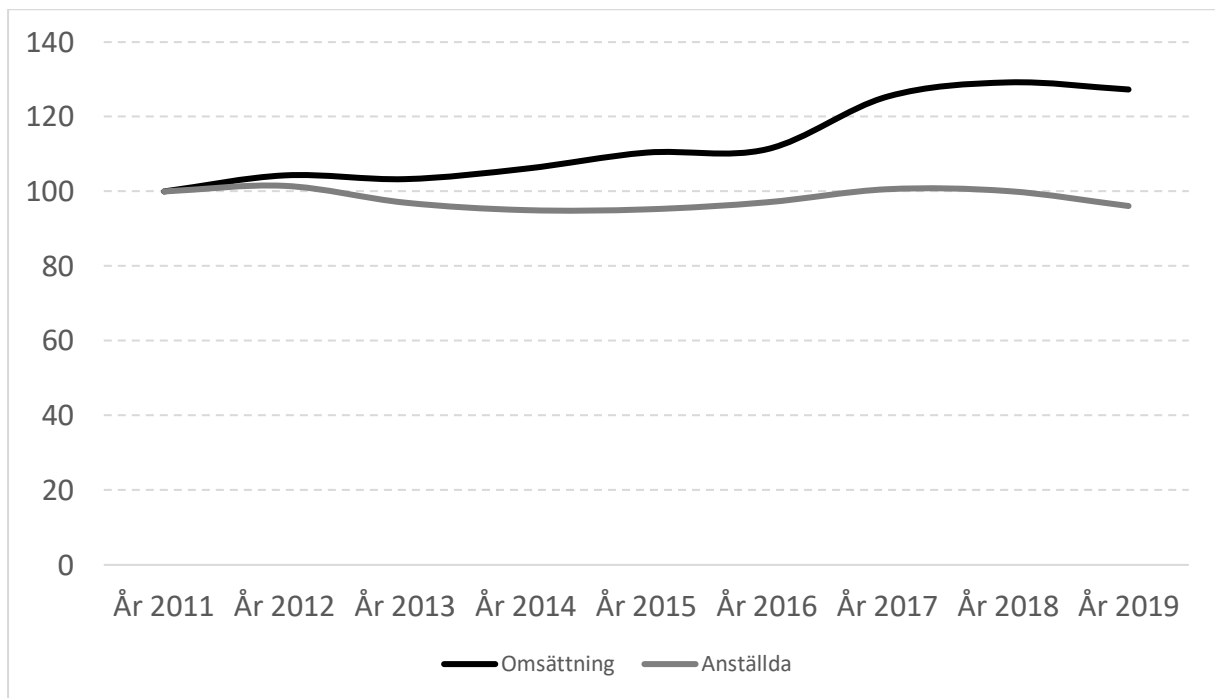
De fem största företagen hade 34 660 anställda i Sverige år 2019, vilket var 4 procent färre än 2011. Omsättningen i Sverige hade i stället ökat med 27 procent och omsättningen per anställd hade ökat från 3 till 4 miljoner kronor. Fördelningen på antalet kollektivanställda och tjänstemän framgår emellertid inte av statistiken.²

När det gäller byggföretagens utlandsverksamhet dominerar Skanska. De omsatte år 2019 verksamhet för 134 miljarder kronor utomlands, vilket var en ökning med drygt 50 procent sedan 2011. Däremot hade antalet anställda i företaget utomlands minskat med 40 procent, från 42 000 till 25 500 personer.

¹ Källa: Byggföretagen, byggforetagen.se/statistik/branschens-struktur/

² Byggföretagens hemsida, statistik över de 30 största företagen.

Figur 4. Antal anställda och omsättning i Sverige i de fem största byggföretagen, 2011-2019.



Källa: Byggföretagens hemsida, egen bearbetning

2 ORGANISATIONER

Byggverksamheten har alltid kännetecknats av starka organisationer, delvis också stridbara. Eftersom verksamheten i stor utsträckning varit beroende av politiska beslut har organisationerna även haft täta kontakter med politikerna.

Subventioner till bostadsbyggande har exempelvis haft stor betydelse för byggnadsverksamheten. Vid den stora skatteomläggningen i början av 1990-talet blev tjänstesektorn momspliktig på samma sätt som varuproduktionen. Det blev därför en ökad skattebelastning på byggsektorn. Några år senare togs även subventionerna bort och produktionen av bostäder stötdök i takt med att även konjunkturerna försämrades.

Under senare år har framför allt ROT-bidragen utgjort en politisk fråga som engagerat branschen. Stöden till rot har motiverats dels med konjunkturskäl, dels för att komma till rätta med svartarbete.

2.1 ARBETSGIVARORGANISATIONER

2.1.1 Byggföretagen

De flesta byggföretag med ett flertal anställda är organiserade i Byggföretagen. Enligt årsredovisningen för 2019 har organisationen 3 700 medlemsföretag. Man koncentrerar sig på fyra fokusområden: attraktiva kollektivavtal, sund konkurrens, säkerhet och kompetensförsörjning. Hållbarhet ska genomsyra alla fokusområden.

Förutom ett förbundskansli har man sex regioner och 25 lokala kontor. Dessutom är medlemmarna indelade i 19 branschföreningar.³

Enligt en undersökning var år 2018 drygt 83 procent av alla anställda (i åldersgruppen 16-64 år) i privat sektor omfattade av kollektivavtal, huvuddelen genom att arbetsgivaren var medlem i en arbetsgivarorganisation. Närmare 110 000 anställda arbetade hos en arbetsgivare som var bunden av kollektivavtal genom ett så kallat hängavtal. Sammantaget var dock drygt 550 000 anställda i företag som saknade kollektivavtal. Som kommer att framgå närmare är det främst arbetsgivarnas organisering som gör att kollektivavtalens täckningsgrad fortfarande är hög, nedgången från den högsta nivån är några få procentenheter.⁴

Inom byggbranschen är arbetsgivarnas organisationsgrad hög, räknat som andelen anställda i branschen som omfattas av kollektivavtal. Som i alla branscher är organisationsgraden lägre bland småföretagen. År 2015 var det 35 procent av alla småföretag som var anslutna till en arbetsgivarorganisation. Särskilt låg var anslutningsgraden i Stockholms län där 25 procent av företagen anslutna.

Ett problem med beräkningar av såväl täckningsgrad som facklig organisering är att de främst bygger på Arbetskraftsundersökningarna (AKU). De har dels en allmänt sjunkande svarsfrekvens vilket gör att det kan finnas kvalitetsbrister i undersökningarna. Till det kommer att de enbart vänder sig till personer folkbokförda i Sverige, vilket innebär att utländska medborgare som inte är bosatta här kommer med i statistiken.

³ Byggföretagens årsredovisning 2019, sid 8.

⁴ Kjellberg (2019): "Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund", sid. 50 ff.

2.1.2 Glasbranschföretagen

Detta är bransch- och arbetsgivarorganisationen för 570 glasmästerier, vilket motsvarar 80 procent av alla företag i branschen, samt ett 60-tal företag som har associerat medlemskap, företag som levererar produkter till branschen.

2.1.3 Installatörsföretagen

Denna bransch- och arbetsgivarorganisation representerar 3 600 medlemsföretag och sammanlagt 50 000 medarbetare. Arbetsuppgifterna är att installera, optimera och kontrollera värme, ventilation, vatten, el- och teleteknik.

Installatörsföretagen har elva regionala föreningar och fyra kollektivavtal, nämligen teknikinstallationsavtalet vvs och kyl med Byggnads, installationsavtalet med elektrikerna, larm- och säkerhetsteknikavtalet med elektrikerna och Seko samt tjänstemannaavtalet med Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna som motpart.

2.1.4 Maskinentreprenörerna

ME är en bransch- och arbetsgivarorganisation för Sveriges maskinentreprenörer och företräder drygt 4 000 medlemmar med närmare 20 000 anställda. Man anlägger vägar, järnvägar, snöröjer, gräver ner bredband, vatten- och avloppsledningar, lastar ut malm ur gruvor m.m.

Det finns tre huvudsakliga kollektivavtal: Entreprenadmaskinavtalet med Seko och Byggnads, Gruventreprenadavtalet gäller medlemmar som arbetar inom gruvindustrin med IF Metall som motpart. Därutöver finns Maskinföraravtalet med Seko och Torvavtalet med IF Metall.

2.1.5 Måleriföretagen

Måleriföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation med 1 200 medlemmar som representerar 85 procent av alla anställda i måleribranschen.

Verksamheten är indelad i sju regioner.

Organisationen har kollektivavtal med Svenska Målareförbundet, Ledarna, Unionen och Sveriges Ingenjörer. Man har fyra regionkontor. Följande värdeord vägleder organisationen: professionella (ordning och reda), respekt (omtanke, lyhördhet och respekt) samt drivande med servicekänsla (engagemang i medlemmarna).

2.1.6 Plåt- och Ventföretagen

Organisationen har 900 medlemsföretag inom byggplåtslageri, ventilation samt stål och lättbyggnad och är en bransch- och arbetsgivarorganisation med sammanlagt ca. 10 000 medarbetare. Man tecknar kollektivavtal med Byggnads, Unionen, Ledarna och Sveriges ingenjörer.

2.2 FACKLIGA ORGANISATIONER

På samma sätt som inom andra näringsgrenar finns ett flertal fackliga organisationer inom byggverksamheten.

De fackliga organisationer som dominerar är Byggnads, Seko, Målarna och Elektrikerna på LO-sidan, Unionen inom TCO samt Ledarna som är ett fristående förbund, där Byggcheferna är den aktuella branschföreningen. Därutöver finns även medlemmar i Sacoförbund, främst Sveriges Ingenjörer. Tjänstemännens, chefernas och akademikernas organisationer har en gemensam förhandlingsorganisation, PTK.

2.2.1 Unionen

Tjänstemän inom Byggföretagen företräds främst av Unionen. Förbundet har drygt 9 000 medlemmar som är anställda av medlemmar i Byggföretagen, varav närmare 40 procent är kvinnor.⁵

Medianlönen år 2019 var 36 500 kronor för kvinnor och 41 400 kronor för män. Lönerna var cirka 2 000 kronor högre än medianlönen för samtliga medlemmar i Unionen. Löneökningen har varit högre inom byggsektorn än för tjänstemän totalt sett inom Unionen. Inte minst under perioden 2017-2019 då lönerna ökade med drygt 13 procent. För identiska individer har ökningen varit närmare 20 procent de senaste tre åren.

Därutöver har Unionen cirka 3 000 medlemmar på Installationsföretagens avtalsområde. Där är lönerna cirka 33 400 kronor för de knappt 700 kvinnorna och 41 000 kronor för närmare 2 500 män. Löneökningstakten har varit i stort sett densamma som för tjänstemännen i Byggföretagen.

Inom VVS-företagen har Unionen 1 650 medlemmar, varav 1 200 män vars medianlön är ca. 40 000 kronor, cirka 6 000 kronor mer än kvinnornas medianlön.

2.2.2 Ledarna

Ledarnas branschförening Byggcheferna har närmare 17 000 medlemmar⁶. Ledarna har under en längre period tillämpat sifferlösa avtal, varför det således inte finns några fastslagna minimilöner. Det har inte gått att få uppgifter om genomsnittslöner för byggcheferna.

Det kan konstateras att byggcheferna innehar en nyckelposition i arbetet mot arbetslivskriminalitet. Platschefer kläms mellan att hålla tidpunkter för färdigställande av projekt samtidigt som de ska upprätthålla regler om arbetsmiljö och kollektivavtal på arbetsplatsen, även bland underentreprenörer. Det kan i många fall innebära motstridiga krav.

Byggcheferna samarbetar med Institutet mot mutor för att identifiera och motarbeta korruption. Man har exempelvis pekat på att åtta av 25 fällande mutbrottsdomar år 2018 gällde byggbranschen, vilket var den vanligast förekommande sektorn.

Enligt en undersökning på uppdrag av Konkurrensverket anser 71 procent av de verksamma inom byggsektorn att det förekommer korruption i branschen. I stort sett hälften av de verksamma anser att det finns karteller i branschen.

Upphandlare anser att konkurrensbegränsande verksamhet är vanligast i byggsektorn. Av de sju kriterier som krävs för att motverka korruption uppfyller byggbranschen endast tre, medan för två kriterier har man signifikanta problem. Fyra av tio chefer inom samhällsbyggnad saknar tillgång till en fungerande whistleblowing. Av byggcheferna generellt har 8 procent sett misstänkt korruption, men av cheferna i företagsledande ställning är det 15 procent som iakttagit misstänkt korruption.

I Byggchefsbarometern 2019 anser fyra av tio att företaget man jobbar i gör övergripande riskanalyser kopplat till korruption, medan sex av tio alltså svarar att övergripande analyser inte görs eller saknar kunskap om de utförs. Chefer på allt högre nivå i företaget är också i allt mindre utsträckning medvetna om att sådana riskanalyser görs. Dessutom anser 37

⁵ Uppgifter från Unionens kansli.

⁶ Uppgifter hämtade från Ledarnas och Byggchefernas hemsidor.

procent av chefer i företagsledande ställning inte att företaget arbetar aktivt med att kommunicera, informera och träna på regelverk mot korruption.

Av cheferna har 22 procent inte kunskap om hur det är med korruption i leverantörsled och det är bara 37 procent som anser att man alltid har kontroll över underentreprenörer och tar ansvar för att inte bidra till korruption i leverantörskedjan.

Byggchefernas slutsats med anledning av den undersökning man gjorde 2019 sammanfattas: "Byggchefsbarometern 2019 visar att samhällsbyggnadsföretagen gör mycket för att motverka korruption och mutbrott men att det inte räcker. Mot bakgrund av att branschen är särskilt utsatt för korruption är det nödvändigt att företagen gör mer än idag för att motverka riskerna."

2.2.3 Seko

Fackförbundet Seko har sin bakgrund i Statsanställdas förbund och Sjöfolksförbundet. Det har i dag 110 000 medlemmar.

Inom byggverksamheten finns branschen Väg och ban där det finns medlemmar både i privata företag och offentliga verksamheter som bygger vägar, broar och järnvägar.

Väg och ban inom Seko har omkring 15 000 medlemmar.

2.2.4 Elektrikerna

Förbundet har 24 000 medlemmar fördelade på 11 geografiska verksamhetskretsar. Medlemmarna arbetar inom kraftverksindustrin eller som installationselektriker.

2.2.5 Målareförbundet

Förbundet består av 14 000 medlemmar som tillhör någon av dess nio avdelningar. Medlemsgrupperna består av billackerare, industrilackerare, byggnadsmålarna och järnmålare.

2.2.6 Byggnads

Byggnads är det dominerande fackförbundet inom byggsektorn och det förbund som främst präglar branschen. Av det skälet finns det anledning att närmare skärskåda förbundet, dess organisation, Byggavtalet och möjligheterna att kontrollera efterlevnaden av kollektivavtalen.

Förbundet har successivt förlorat medlemmar, till en början främst på grund av minskat byggande, under 2000-talet till följd av minskad organisationsgrad. Långt tillbaka i tiden var förbundet avsevärt större. På 1960-talet var förbundet uppemot 160 000 medlemmar. Medlemsantalet har successivt sjunkit och även under den senaste femtonårsperioden har medlemstappet varit betydande.

Det finns anledning att stanna upp och studera Byggnads verksamhet, aktiviteter och utveckling i ett längre perspektiv för att illustrera organisationens karaktär.

3 BYGGNADS - EN FACKLIG HISTORIA

Det kan konstateras att byggnadsverksamhet är en bransch där det finns en uppenbar risk för arbetskraftsexploatering. Byggande skiljer sig från andra branscher genom att alla arbetsplatser är tillfälliga till sin karaktär. Ett bygge påbörjas, pågår en tid och avslutas när bygget är klart. Även om det finns många andra verksamheter som är tillfälliga och att många anställda har tillfälliga arbeten är byggandet unikt genom att hela branschens arbetsplatser är tillfälliga och pågår under kortare eller längre tid.

Det har också gjort att de fackliga organisationerna inom byggsektorn varit särpräglade. Internationellt har de varit svaga, med många gånger låg organisationsgrad och status, bristfällig utbildning och svag anställningstrygghet.

I Sverige, och en del andra länder, har tvärtom byggsektorn haft hög status ("arbetaradel") och höga löner, stark organisation och hög organisationsgrad samt en omfattande yrkesutbildning, med yrkesbevis som en viktig ingrediens för att upprätthålla betydelsen av utbildning. Lärlingsverksamhet avslutar den grundläggande yrkesutbildningen och innebär att praktiska kunskaper sprids bland nytillträdande byggnadsarbetare.

Men byggsektorns speciella karaktär har också inneburit att den fackliga organiseringen följt egna vägar. Byggnads har exempelvis haft en väl utbyggd organisation, med en omfattande mättnings- och granskningsverksamhet, för att identifiera arbetsplatser och teckna avtal. Man har haft en stor organisation med anställda som följt ett bygges löneutveckling.

Verksamheten har till stor del byggt på anställda ombudsmän och, i jämförelse med andra fackliga organisationer, ett fåtal förtroendevalda på arbetsplatserna. Dock ska tilläggas att Byggnads alltid värnat systemet med lagbasar, informella ledare, som varit förtroendevalda inom förbundet.

3.1 DEN SVENSKA ARBETSMARKNADSMODELLEN

En grundläggande komponent i det som brukar kallas den svenska arbetsmarknadsmodellen är att arbets- och anställningsvillkoren i hög grad regleras i kollektivavtal. Vilka villkor som ska gälla bestäms normalt genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter utan inblandning av staten.

I flera länder, inte minst inom EU, finns system för att allmängiltigförklara hela eller delar av ett kollektivavtal. Dessa system kan se lite olika ut, men gemensamt för systemen är att kollektivavtalsvillkor som har förhandlats fram mellan parterna på arbetsmarknaden kan bli lag eller annan författning genom ett statligt beslut. På det sättet kan arbetstagarna få rätt till villkoren på samma sätt som om staten från början hade bestämt innehållet i dem. I Sverige finns det inte något system för att på detta sätt allmängiltigförklara kollektivavtalsvillkor.

I flera andra länder finns dessutom lagstiftning om vilken lön en arbetstagare som minst ska ha rätt till för ett visst arbete, något som helt saknas i Sverige. När det gäller ersättningsfrågor sker regleringen av nivåerna uteslutande i civilrättsligt bindande kollektivavtal som sluts av parterna på den svenska arbetsmarknaden.

Vad ett kollektivavtal är regleras i medbestämmandelagen.⁷ Det är ett skriftligt avtal som har slutits av en arbetstagarorganisation som part på den ena sidan. Som part på den andra sidan i avtalet ska det finnas en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare.

⁷ 23 § MBL.

Avtalet ska reglera frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i bred mening. Dit hör självfallet vilka villkor som ska gälla i en anställning, som lön, arbetstid och rätten till betald ledighet. Också frågor om anställningsskydd regleras ofta i kollektivavtal, som hur lång uppsägningstiden ska vara vid en uppsägning av ett anställningsavtal från arbetsgivarens respektive arbetstagarens sida samt om hur turordningen ska bestämmas vid en arbetsbristuppsägning. I en del kollektivavtal finns också regler om vilka disciplinpåföljder, exempelvis skriftlig varning, som arbetsgivaren får besluta om vid misskötsamhet från arbetstagarens sida.

Förhållandet mellan organisationerna på arbetsmarknaden är ett område som kan och brukar regleras i kollektivavtal. Det kan exempelvis handla om vilka tidsfrister som ska gälla vid påkallande av förhandling från någon part i kollektivavtalet eller vilka spelregler som ska gälla när någon av parterna vidtar en stridsåtgärd mot den andra parten i avtalet.

Den svenska modellen har successivt vuxit fram, det har inte varit en rak och enhetlig väg till dagens självständiga organisationer. Genom tillkomsten av den första kollektivavtalsrättsliga lagstiftningen (1928) inrättades Arbetsdomstolen (1929). Avsikten var att skapa ordning på arbetsmarknaden, tvister om avtalstolkning och tillämpning av kollektivavtal skulle ske genom Arbetsdomstolen.

Åren på 1930-talet kännetecknades emellertid av omfattande konflikter på arbetsmarknaden. Sverige hade en av Europas högsta frekvenser av arbetsmarknadskonflikter. Tillvaron präglades av dessa omfattande konflikter och många förlorade arbetsdagar som följd av dem. Det ställdes därför krav på att staten skulle gå in och reglera arbetsmarknaden för att skapa ordning. Det fanns därmed ett akut hot om lagstiftning som skulle begränsa möjligheterna till konflikter. Det var alltså under hot om en sådan som förhandlingar om ett övergripande avtal mellan LO och SAF tog fart.

3.2 SALTSJÖBADSAVTALET

Svaret från parternas sida var att träffa ett huvudavtal där man kom överens hur man skulle förhålla sig till varandra. Detta blev det första och ännu rådande huvudavtalet på svensk arbetsmarknad.

Om det finns någon startpunkt för den svenska modellen, sådan den brukar uttryckas på arbetsmarknadens område, är det överenskommelsen i Saltsjöbaden 1938 mellan LO och dåvarande Svenska Arbetsgivareföreningen.

Överenskommelsen utmynnade i ett huvudavtal i fem kapitel som innebar att parterna åtog sig att utse en gemensam Arbetsmarknadsnämnd som skulle hantera frågor av större betydelse, bl.a. frågor om uppsägning och permittering samt samhällsfarliga konflikter (kapitel 1). En förhandlingsordning för tvister om arbetsvillkor (kapitel 2). Reglering av uppsägning och permittering (kapitel 3). Tredje man och begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna i olika situationer (kapitel 4). Konfliktåtgärder mot samhällsviktiga funktioner (kapitel 5).⁸

Detta huvudavtal utgjorde alltså avstampen för den svenska modellen och grunden för den arbetsfred som därefter kom att gälla under fyra decennier.

Inom de båda huvudorganisationerna gjordes stora försök att få alla förbund att anta huvudavtalet som ett kollektivavtal: "Det lyckades inte på alla områden. Byggnads- och

⁸ Svante Nycander: "Makten över arbetsmarknaden", sid. 74-75.

Transportarbetareförbunden skrev inte på, och stora delar av arbetsmarknaden låg utanför SAF.”⁹

I Byggnads egen historik framgår det att förbunden (det fanns flera yrkesförbund) ställde sig kallsinniga till huvudavtalet. Man reagerade mot den ”hemlighetsfullhet som omgärdat förhandlingarna” och i murarnas förbundsorgan ironiserade man över att förhandlingarna ägde rum på ett lyxhotell i Saltsjöbaden. I februari 1939 yttrade sig Byggnadsträarbetareförbundet över förslaget till huvudavtal: ”Förbundsstyrelsen uttalar att huvudavtalet icke kan antagas vara till någon nytta för vårt förbund, men skulle i många avseenden skada. I anslutning härtill meddelas avdelningarna, att förbundsstyrelsen icke reflekterar på att huvudavtalet skall godkännas av vårt förbund.”¹⁰

Under de följande fyrtio åren var konfliktnivån utomordentligt låg, Sverige sågs som samförståndets land.¹¹ Även om meningsmotsättningarna inte försvunnit fanns ett betydligt större samförstånd mellan parterna, vilket inte minst gällde insikten om att den tekniska utvecklingen var nödvändig för att åstadkomma reallöneförbättringar.

Det var också en period på trettio år när staten i princip lämnade arbetsmarknadsfrågorna i händerna på parterna. De var fria att förhandla och ta ansvar för inte minst lönebildningen. Det var den kanske mest lyckosamma perioden för svenska löntagare. Reallönerna steg, arbetstiden förkortades, semestern utvidgades, pensionsåldern sänktes, arbetslösheten begränsades och välfärden i form av skola, vård och omsorg byggdes ut.

Dessutom stärktes arbetsmarknadens organisationer. Det vidgade samarbetet mellan parterna minskade inte tilltron till deras förmåga, tvärtom växte organisationerna allt större, vilket visade sig i en markant ökning av organisationsgraden.

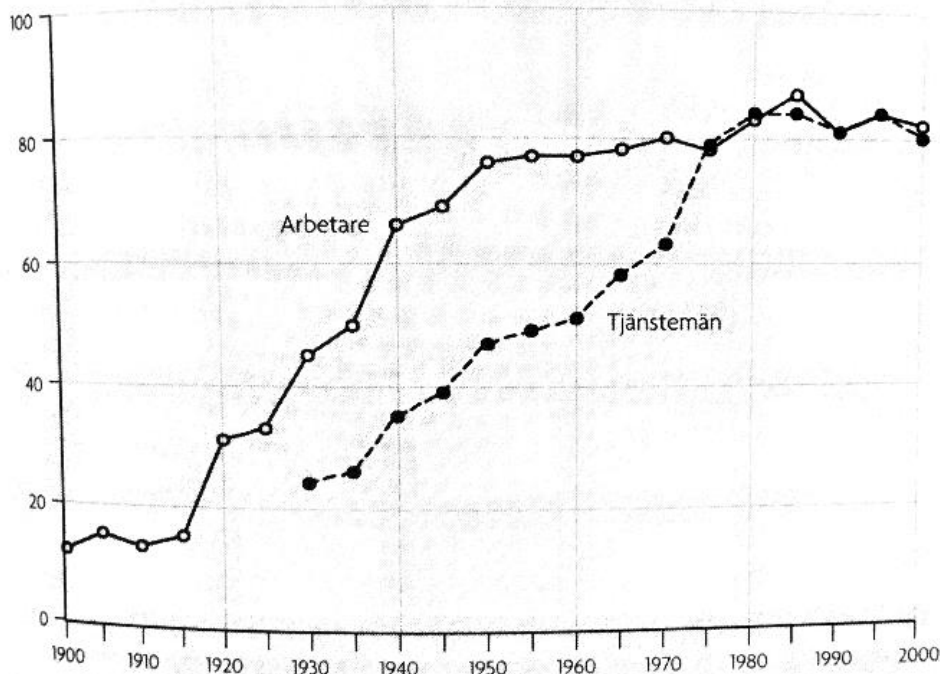
⁹ A.a., sid. 74

¹⁰ Sven Landin och Karl-Olof Andersson: *”Byggnadsarbetarna 1889-1989”*

¹¹ Mot detta finns två stora undantag: Metallstrejken 1945 och storkonflikten 1980.

Figur 5. Organisationsgraden bland arbetare och tjänstemän, år 1900-2000

Andelen fackligt anslutna arbetare och tjänstemän. Procent.



Källa: Christer Lundh: "Spelets regler", sid 101.

3.3 ARBETSRÄTTEN TAR VID

Tanken med ett huvudavtal och parternas fria förhandlingar var att inte låta politikerna begränsa förhandlingsrätten. Men vid 1970-talets början hade missnöjet med inte minst anställningstryggheten vuxit sig stark. Struktuumvandlingen bidrog också, inte minst den äldre arbetskraften hamnade i långtidsarbetslöshet, vilket sågs som ett växande problem, inte minst av regeringen.

LO-ledningen ansåg att man inte fick gehör för sina krav i förhandlingarna gentemot arbetsgivarna. Därför vände man sig till politikerna och ville få lagstiftning på plats. 1970-talet blev också det decennium då arbetsmarknadslagarna duggade tätt. Det var bl.a. arbetsmiljölagen, medbestämmandelagen (som bl.a. ersatte kollektivavtalslagen), studieledighetslagen och föräldraledighetslagen. Den mest kontroversiella lagen, åtminstone i efterhand var lagen om anställningsskydd (LAS).

LAS trädde i kraft den 1 juli 1974 och innebar att tillsvidareanställningar i huvudsak skulle gälla. Avtal om anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete "får träffas endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet".¹²

¹² SFS 1974:12, § 5.

Byggnadsarbetarna var i stor utsträckning anställda för ett visst arbete, så kallade objektsanställning. Det var en konsekvens av den särpräglade produktion som byggnadsverksamhet innebär, där bygget efter en tid avslutas. Visserligen följde flertalet med arbetsgivaren, via lagbasen, till ett nytt objekt och många uppfattade sig som tillsvidareanställda, trots att den korrekta anställningsformen var objektsanställning för flertalet.¹³

Någon kraftfull opinion till fördel för fasta anställningar fanns heller inte i förbundet även om en rapport till förbundsstyrelsen 1977 slog fast att "är nödvändigt att övergå från de nuvarande objektsanställningarna för TBM-grupperna" (träarbetare, betongarbetare och murare, min anmärkning) för att öka anställningstryggheten.¹⁴

Det kom ändå att dröja till 1984 innan förbundet på en kongress helhjärtat ställde sig bakom kraven på anställningstrygghet även för de egna medlemmarna och det var först den 1 oktober 1988 som huvudanställningsformen för byggnadsarbetare blev tillsvidareanställning.¹⁵

3.4 INDUSTRIAVTALET

Tjugoårsperioden mellan mitten av 1970-talet och mitten av 1990-talet blev på många sätt en påfrestande period, vad gäller ekonomi och reallöner. Trots stora löneökningar var reallönen för vanliga löntagare oförändrad efter tjugoårsperioden.

Inflationen var betydande och de ekonomiska problemen akuta i början av 1990-talet. Återigen stod parterna på arbetsmarknaden inför ett hot om att staten skulle blanda sig i och ta över lönebildningen om inte något radikalt gjordes.

Situationen liknade på många sätt den som gällde på 1930-talet då regeringen hotade med lagstiftning på grund av konfliktnivån på arbetsmarknaden. Nu var det löneökningarna och inflationen som hotade samhällsekonomin. Regeringen försökte på olika sätt stabilisera situationen, exempelvis genom den så kallade Rehnbergskommissionen och de stabiliseringsavtal som följde på kommissionens arbete.

Staten var således på väg att ta makten över lönebildningen. Relationerna på den privata arbetsmarknaden var minst sagt frostiga. Likväl var det upp till parterna att själva ta sig ur den tvångströja som staten hade ålagt dem.

År 1997 träffades Industriavtalet som skulle vara normerande för hela arbetsmarknaden. Industriavtalet togs emot med stor skepsis, inte minst inom de LO-förbund som inte varit med och träffat avtalet, men som nu genom samordningen inom LO skulle bli bundna av den normering som industriförbunden förhandlade fram. Den internationellt konkurrensutsatta industrin skulle förhandla fram löneökningstakten med utgångspunkt från möjligheterna att upprätthålla konkurrenskraften. Övriga delar av arbetsmarknaden skulle tvingas att följa i de löneyft som industrins anställda förhandlade fram.

Redan från början knakade det i fogarna inom LO, men egentligen saknades alternativ. Alla var tvungna att inordna sig, i någon utsträckning i normeringens innebörd. Denna bräckliga

¹³ Byggnads: "Fasta löner, fasta anställningar", sid. 69 ff.

¹⁴ A.a. sid 135

¹⁵ Sven Landin och Karl-Olof Andersson, "Byggnadsarbetarna 1889-1989", sid. 528.

enighet gällde i princip till dess Industriavtalet förnyades år 2011. Då hoppade först ett av industriförbunden, Pappers, av från avtalskonstruktionen. Därefter sa Byggnads ett bestämt nej till det nya industriavtalet: "Tydliga avtalsskrivningar om att avtalet har prioritet och binder avtalsparterna till att skapa en begränsande norm som alla på arbetsmarknaden ska hålla sig inom, skulle vid strikt tillämpning omöjliggöra relativlöneförändringar för låglönegrupper," och man menade att det inte går att förena med LO:s samordning: "Risken är stor att LO och dess förbund blir statister och att den svenska modellen förvandlas till ett tomt skal."¹⁶

Tillsammans med Seko, Fastighets, Målarna och Elektrikerna skapade Byggnads organisationen 6f (ursprungligen var också Transport med i organisationen, men hoppade av verksamheten efter något år, varför 6f endast består av fem förbund). Organisationen 6f skapades uttryckligen för att göra förbunden starkare inom LO genom att vara en motvikt gentemot industriförbunden.

År 2019 presenterade 6f en egen modell för lönebildningen, en modell "som normerar för hela arbetsmarknaden", med bred legitimitet, möjligheter till relativlöneförändringar mellan yrken, grupper och branscher samt att löneklyftan mellan arbetare och tjänstemän ska minska.¹⁷

Det går givetvis att ha olika uppfattningar om Industriavtalets betydelse för svensk ekonomi och arbetsmarknad. Det finns många som hävdar att det blivit alltför svårt att göra relativlöneförändringar, att utjämningen mellan kvinnors och mäns löner gått alltför sakta och att det blir svårt att rekrytera personal till expanderande verksamheter om man inte kan höja relativlönerna.

Klart är dock att löntagarnas reallöner har ökat i stort sett varje år sedan 1997, efter att ha stagnerat i tjugo år. Även om det inte är Industriavtalets förtjänst helt och hållet, går det inte att bortse från att det under just denna tid blivit förbättringar, medan tiden dessförinnan inte gav några reala löneökningar.

Byggföretagen har gjort en sammanställning av hur den genomsnittliga löneutvecklingen varit för en byggnadsarbetare mellan 1980 och 2019, uppdelat på perioden före Industriavtalet och perioden med detta avtal. Diagrammet visar tydligt att tiden före industriavtalet innebar stora nominella löneökningar, men i stort sett stagnerande reala löner, medan tiden med avtalet haft motsatt innebörd. Reallöneökningen under denna period motsvarar 1,8 procent per år.¹⁸

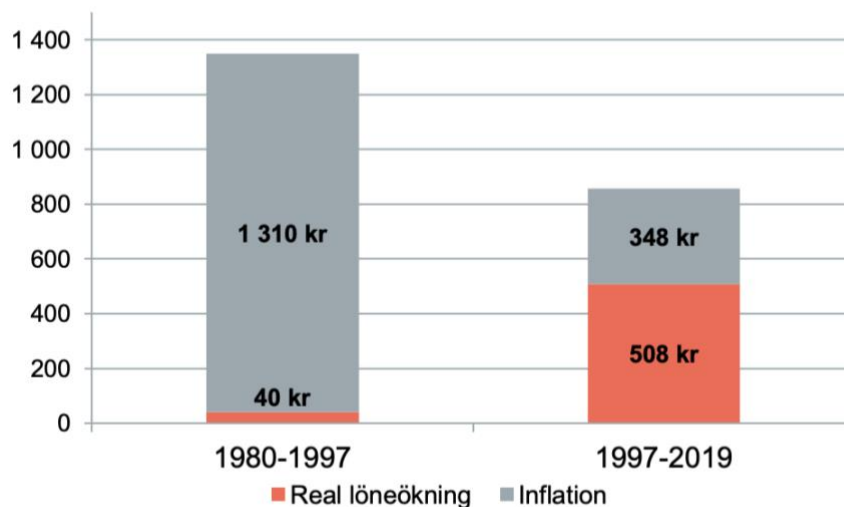
¹⁶ Byggnads: "Nyhetsbrev, den 25 maj 2011".

¹⁷ 6f: "Lönebildning för en ny tid", rapport nr. 8, Lönebildning för jämlikhet, sid. 36.

¹⁸ Byggföretagen: "Märkets betydelse för byggarbetares löner", sid 2.

Figur 6. Årlig real löneutveckling för byggnadsarbetare, 1980-1997 samt 1997-2019

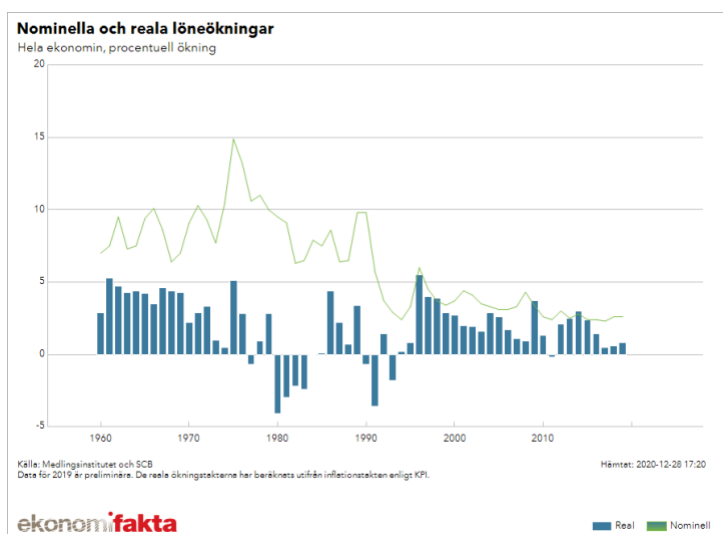
kr, 2019 års priser



Källa: Svenskt Näringsliv, SCB samt vissa beräkningar av Byggföretagen

Även för löntagare i stort gäller motsvarande utveckling, vilket visas i nedanstående diagram hämtat från Ekonomifakta. Sedan mitten på 1990-talet är det bara ett år som löntagarna fått sänkta reallöner och då endast marginellt. Samtidigt har de nominella löneökningarna varit hälften så stora som decennierna dessförinnan.

Figur 7. Nominella och reala löneökningar 1960-2019, hela ekonomin



3.5 NY NORMERING AV ARBETSMARKNADEN

När arbetsmarknaden år 2020 stod inför en ny utmanande tid, sluts för delar av arbetsmarknaden embryot till ett nytt huvudavtal. Det sker återigen inför hotet om en lagstiftning som skulle förändra maktbalansen på svensk arbetsmarknad. En överenskommelse mellan de fyra partier som ställde sig bakom nuvarande regeringskonstellation beslutade bland mycket annat om en omfattande reformprogram på arbetsmarknadens område. Om inte parterna på arbetsmarknaden kom överens skulle ett utredningsförslag förverkligas med förändringar i bl.a. anställningsskyddslagen.

Anställningstryggheten kommer att förändras och många inom fackföreningsrörelsen har varnat för konsekvenserna av en försämrad anställningstrygghet. Det gäller inte minst för många svaga grupper på arbetsmarknaden. "Vem behåller en 59-årig byggnadsarbetare med 35 år i branschen och åtskilliga skavanker?", undrade en erfaren byggnadsarbetare.

Den ram som förhandlats fram mellan Svenskt Näringsliv och PTK innehåller många ingredienser och är inte på långa vägar en färdig materia. LO deltog till viss del i förhandlingarna men avstod från att vara en part i denna överenskommelse. LO:s styrelse sa också nej till det slutgiltiga avtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv. Det hindrade inte att LO-förbunden IF Metall och Kommunal att sedermera ansluta sig till avtalet, sedan man fått igenom mindre ändringar. Förbunden har fått mycket kritik inom LO för att de bröt sig ur gemenskapen och inte stod fast vid det man varit överens om inom organisationen.

Inte minst de fackförbund som bildat 6f har varit kritiska till uppgörelsen, och udden har i hög grad varit riktad mot de två LO-förbund som undertecknat det. Byggnads ordförande Johan Lindholm har bl.a. uttalat följande: "Kommunal och IF Metall stänker nu vigvatten på en överenskommelse som får konsekvenser för andra branscher än bara deras egna. Jag är besviken över att sammanhållningen inom LO inte var starkare och att man inte kunde hitta en kompromiss som hela LO kunde acceptera."¹⁹

Ännu återstår ett betydande utredningsarbete innan förändringarna, som inte bara gäller LAS, utan också bl.a. omställningsavtalen.

Vad denna förändring kommer att leda till är svårt att veta. Klart är emellertid att det kan bli den fjärde stora förändringen och anpassningen av den svenska modellen efter nya förutsättningar. Precis som tidigare sker det inför hotet om en lagstiftning som kan ta makten över arbetsmarknaden från parterna.

LO var inte enigt när Saltsjöbadsavtalet tecknades, men det var trots allt huvudorganisationen som tecknade firma på uppgörelsen. När vi skriver 2020-tal och nya förutsättningar för arbetsmarknaden ska etableras är LO inte en av de parter som levererar förnyelsen.

LO:s centrala betydelse har försvagats, delvis beroende på att andra organisationer vuxit sig allt större. När Saltsjöbadsavtalet tecknades var LO den helt dominerande arbetstagarparten. Ännu för 20 år sedan hade LO-förbunden 2 miljoner medlemmar, i dag är man nere i 1,4 miljoner. Men LO:s betydelse har också minskat genom att sprickan mellan olika förbund vuxit allt djupare. Dessutom går konfliktlinjerna i olika riktningar. Medan Industriavtalet ledde till skillnader mellan de internationellt konkurrensutsatta förbunden och hemmamarknadsförbunden, går dagens konfliktlinje mellan LO:s två största förbund och övriga förbund.

Det är under alla omständigheter ånyo en formativ period på arbetsmarknaden och för byggnadsverksamheten kan vi gå ett par decennier tillbaka i tiden för att hitta en början på en problematik, som i många avseenden därefter har vuxit.

3.6 EU-ANSLUTNINGENS PROBLEMATIK

Med den svenska EU-anslutningen blev vi också en del av den fria rörligheten för varor, tjänster, personer och kapital. Det blev för första gången möjligt för företag från andra EU-

¹⁹ Källa: Byggnads hemsida, uttalande publicerat den 4 december 2020.

länder att med egen personal söka sig till Sverige och bli en del av den svenska arbetsmarknaden.

Det regelverk som formades med anledning av detta hade två utgångspunkter. Den ena var att företag inte skulle hindras att bedriva verksamhet i andra länder. Den andra var att de anställda som tillfälligt utförde arbete i annat land skulle tillförsäkras rimliga villkor.

Det var framför allt 2004, då EU utvidgades med en rad tidigare östeuropeiska kommunistdiktaturer som innebörden av detta blev tydlig i Sverige. Då blev bl.a. Estland, Lettland, Litauen och Polen medlemmar, länder som under åren därefter skulle sända en stor del av sin arbetskraft till andra EU-länder som en följd av den fria rörligheten inom EU. De kom i de flesta fall från arbetsförhållanden som var avsevärt sämre än i de västeuropeiska länderna, inte minst Sverige.

Det fick långtgående konsekvenser för svensk arbetsmarknad och mest uppmärksamhet tilldrog sig händelser inom byggsektorn.

Det som började med ett skolbygge i Vaxholm visade sig bli en historia som ledde hela vägen till EU-domstolen och därifrån till en utredning och en lagstiftning som syftade till att hantera konsekvenserna av hur EU-domstolen såg på de frågor som skolbygget en gång skapade. Frågan om utstationerade arbetstagares villkor har sedan dess diskuterats flitigt såväl i Sverige som inom EU.

Det var alltså ett lettiskt företag, Laval, som skulle bygga en ny skola åt kommunen i Vaxholm. Byggnads begärde att få teckna kollektivavtal med företaget och att det svenska Byggnadsavtalet skulle gälla. Det lettiska företaget svarade med att man redan hade ett kollektivavtal med det lettiska byggnadsfacket. Med detta lät sig inte Byggnads nöja, utan tillsammans med Elektrikerna, försattes bygget i blockad.

En infekterad konflikt följde och där Byggnads blockadvaktens skrik till de lettiska arbetarna, "go home", kom att symbolisera det som uppfattades som förbundets motstånd mot utländsk konkurrens.

Konflikten kom under prövning av den svenska Arbetsdomstolen, som i ett intermistiskt beslut snabbt förklarade att stridsåtgärderna var lovliga. Under målets fortsatta hantering begärde Arbetsdomstolen in ett yttrande från EU-domstolen, som gav sin syn på saken i den så kallade Lavaldomen.

I domen fann EU-domstolen att ett fackförbund i ett land med stöd av stridsåtgärder endast får genomdriva en tillämpning av den hårda kärnan av minimivillkor för de anställda i det utstationerade företaget. Också en del av den lagstiftning i medbestämmandelagen som kallas lex Britannia förklarades vara EU-rättsligt otillåten. Mot bakgrund av EU-domstolens dom kunde inte Arbetsdomstolen göra annat än att i sin slutliga prövning av konflikten i Vaxholm konstatera att den varit olovlig och att de fackliga organisationer som deltagit i den skulle betala skadestånd till det lettiska bolaget.

När skadeståndet utdömdes hade det lettiska företaget sedan länge vänt hem, dess verksamhet gått i konkurs och de lettiska byggnadsarbetarna hade deklarerat de inkomster man haft av byggverksamheten.

Det var emellertid inte av intresse i den svenska opinionen, där Byggnads redan dömts som varande främlingsfientliga. Några svenska opinionsbildare hade annonserat i lettiska media och bett om ursäkt för hur svenska fackförbund betedde sig. Svenskt Näringsliv hade betalat det lettiska företagens rättegångskostnader, trots att företaget inte var medlem i något

medlemsförbund och att deras verksamhet inte uppfyllde de villkor som medlemsförbundet Byggföretagen träffat avtal om.

I det heta debattklimatet och i den juridiska prövningen var det några frågor som inte ställdes när det gällde Lavalns verksamhet i Vaxholm. Uppfyllde företaget kraven på att kunna vara utstationerat som byggföretag? Vilka arbetsvillkor gällde egentligen för de lettiska byggnadsarbetarna?

Vad gäller företagets möjligheter att utstationeras som byggföretag fanns tveksamheter både vad gäller branschtillhörigheten och omfattningen av företagets verksamhet i hemlandet.

Det fanns olika bilder av vilka villkor som gällde för de lettiska arbetarna. Branschtidningen Byggindustrin menade att företaget hade stor omsorg om arbetarna, med ordnad tillvaro och en lön på 13 600 kronor i månaden samt kostnadsersättningar på 7 000 kronor enligt den redovisning man gav till Arbetsdomstolen. "Tidningen Byggnadsarbetaren har givit en annorlunda bild", skriver författaren Ingvar Persson, och vars bedömningar till skillnad "från företagets egen skildring bygger på dokument och oberoende källor", bl.a. inkomstuppgifter till lettiska skattemyndigheterna. Enligt denna redovisning var "månadslönen i verkligheten snarare 4 000 kronor", vilket i och för sig var betydligt mer än den dåvarande lettiska minimilönen på 1 400 kronor. Enligt en anonym anställd skulle det "redan från början ha gjorts klart att kontraktet var en bluff", den verkliga lönen skulle bli betydligt lägre än de 13 600 som angavs i anställningskontraktet.²⁰

Att det förekommit svarta löner, fusk och oegentligheter på svensk byggarbetsmarknad kunde nog alla vittna om. Men frågan är om inte striden i Vaxholm fick större konsekvenser än vad man vid det tillfället insåg. Stora delar av den svenska offentligheten bortsåg från att svenska byggföretags konkurrenskraft urholkades. I stället för att utreda vilka fakta som gällde, handlade en stor del av den offentliga diskussionen enbart om hur illa fackförbunden betett sig.

Det innebar att de fackliga organisationerna inte på samma sätt som tidigare kunde använda konfliktmedel för att nå en uppgörelse enligt svenska kollektivavtal med en utstationerad arbetsgivare. Ett vingklippt fackförbund hade svårt att göra sig gällande. Många utstationerade arbetstagare kom att arbeta under svåra förhållanden, med låga löner och dåliga arbetsförhållanden. Arbetslivskriminaliteten växte, de problem som Bygghandelskommittén i dag har att utreda och föreslå åtgärder mot.

Det har förvisso rättats till genom att en särskild bevisregel i lagstiftningen om utstationering numera innehåller möjlighet för fackliga organisationer i Sverige alltid kan vidta konfliktåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal som innehåller de väsentliga delarna av det avtal som gäller för anställda i landet.²¹

3.6.1 Organisationsgrad och medlemsavgift

Organisationsgraden för arbetare inom byggsektorn hade under lång tid varit stabil. År 1968 var 88 procent organiserade, det hade 1974 stigit till 90 procent och år 1981 var hela 95 procent av byggnadsarbetarna organiserade.²² År 2006 var organisationsgraden fortfarande 81 procent, avsevärt mer än för de flesta privata sektorer i landet.

Därefter sjönk organisationsgraden, först med viss dramatik och sedan kontinuerligt under 2010-talet så att den år 2019 var nere i 62 procent. Det var i och för sig inte en

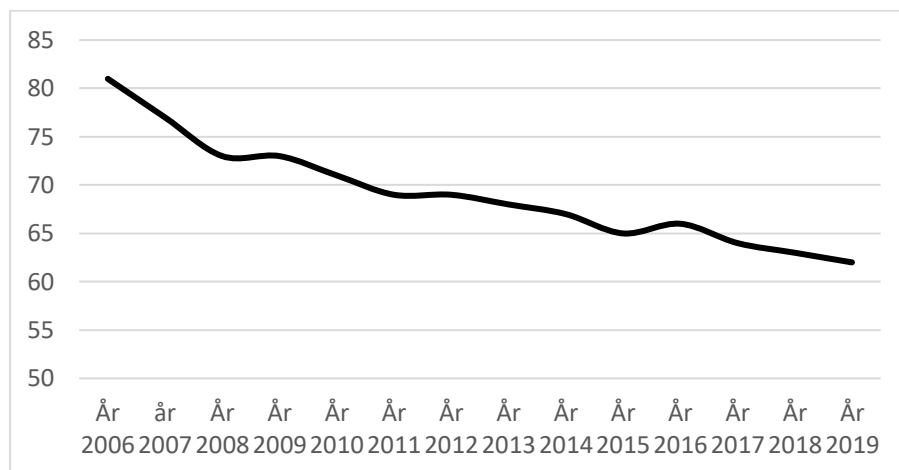
²⁰ Ingvar Persson: "Konflikten i Vaxholm", sid. 24-25.

²¹ Se vidare rapport av Tommy Larsson till Bygghandelskommittén

²² Anders Kjellberg: "Facklig organisering i tolv länder".

anmärkningsvärt låg andel på svensk arbetsmarknad, men en minskning på 19 procentenheter på tretton år överträffar de flesta sektorer. Alla arbetargrupper har haft en stor minskning av organisationsgraden och sedan 2008 är tjänstemännen organiserade i högre utsträckning än arbetare.²³

Figur 8. Organisationsgraden bland arbetare i byggsektorn



Källa: Anders Kjellberg

Organisationsgraden mäts genom Arbetskraftsundersökningarna. SCB har därutöver haft stora problem med svarsfrekvensen i sina undersökningar vilket i sig är ett kvalitetsproblem. Därutöver görs dessa månatliga urvalsundersökningar bland personer folkbokförda i Sverige. Utanför står hela den grupp av utländska arbetare som mer eller mindre tillfälligt arbetar i Sverige.

Vi har försökt göra en bedömning av hur stor denna grupp kan vara bland arbetare i byggsektorn.

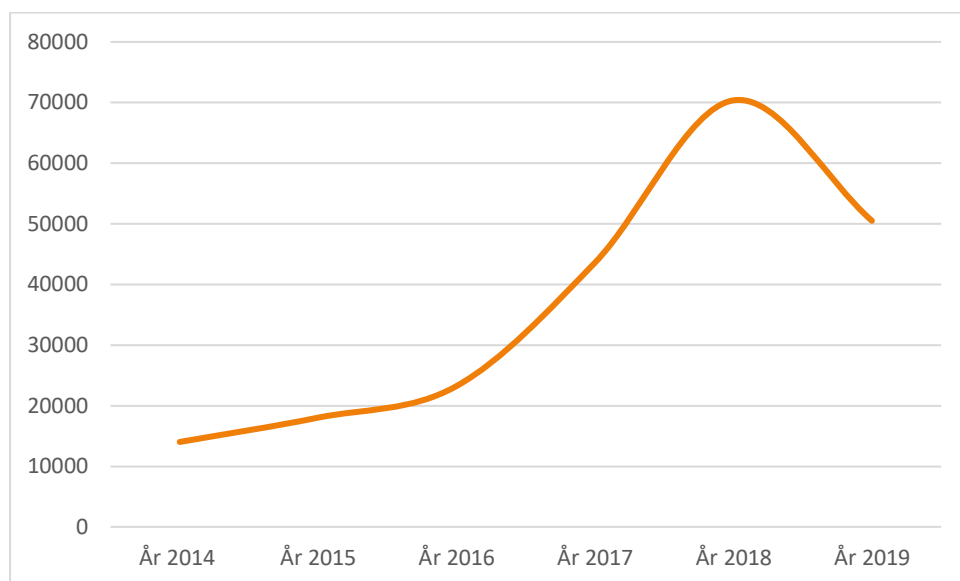
Enligt utstationeringsregistret på Arbetsmiljöverket växte antalet utstationerade inom byggsektorn fram till år 2018, men föll tillbaka under 2019 till en nivå som bibehållits under 2020. Trots allt var det drygt 50 000 tillfällen som det skedde en utstationering av en person i byggsektorn.²⁴ Utstationeringen var emellertid begränsad i tiden, förvånansvärt kort för de flesta byggnadsarbetare. Under 2019 omfattade tre av fyra utstationeringar högst tre månader. Flertalet av de utstationerade byggnadsarbetarna kom från Polen eller något av de baltiska länderna.²⁵

²³ Anders Kjellberg: "Den svenska modellen i en oviss tid", sid. 14.

²⁴ Siffran för 2019 gäller antalet anmälda tillfällen, en individ kan alltså förekomma vid flera tillfällen.

²⁵ Arbetsmiljöverket, "Helårsrapport, utstationering 2019".

Figur 9. Antalet utstationerade inom byggsektorn, 2014-2019



Källa: Arbetsmiljöverket

Tillskottet av utstationerad arbetskraft har skett på en marknad i stark tillväxt, med åtföljande minskad arbetslöshet. Om de 50 000 till 70 000 personer som utstationerats till byggverksamheten under de senaste två åren varit verksamma i Sverige i genomsnitt två månader innebär det på helårsbasis mellan 8 000 och 12 000 byggnadsarbetare. Dessutom går det på goda grunder att anta att registret över utstationerade är ofullständigt samt att det finns ytterligare ett tämligen stort antal utländska byggnadsarbetare som inte arbetar för ett utstationerat företag och som befinner sig i Sverige.

Det är arbetare inom byggsektorn som är verksamma i svenska företag helt legalt med arbetstillstånd, till exempel asylsökande. Det finns "tredjelandsmedborgare" som beviljats arbetstillstånd. Men det finns också dem som inte ens har rätt att vistas i landet, än mindre arbeta på svenska arbetsplatser.

Migrationsverket beviljade under 2019 arbetstillstånd till 22 000 personer som var "tredjelandsmedborgare". Dessutom fanns närmare 12 000 asylsökande som var undantagna från kravet på arbetstillstånd. Det fanns utländska medborgare som befann sig i en särskilt utsatt situation, exempelvis tiggare. Slutligen fanns gruppen irreguljär arbetskraft, dvs. personer som varken har rätt att vistas eller arbeta i Sverige. Riksrevisionen konstaterar i sin rapport att "det är svårt att veta hur många som är utsatta för arbetskraftsexploatering eftersom det sker i skymundan."²⁶

Det är svårt att göra en uppskattning av hur stor gruppen är totalt sett, än mindre att göra en bedömning av antalet inom byggsektorn. Riksrevisionen konstaterar dock att det på goda grunder går att anta att merparten av den utländska arbetskraften, oavsett om man har arbetstillstånd eller inte, är verksamma i någon av de så kallade riskbranscherna, dit bygg hör, men också t.ex. restauranger, transporter och bemanning. I en enkät från Riksrevisionen till de olika fackförbunden uppger Byggnads att de "bedömer att

²⁶ Riksrevisionen, RiR 2020:27: "Statens insatser mot exploatering av arbetskraft", sid. 18-19.

arbetskraftsexploatering inom byggbranschen numera är så pass omfattande att situationen blivit nästintill ohållbar.”²⁷

Vi har själva i en enkät till Byggnads regioner försökt få svar på frågan om hur stor grupp utländska byggnadsarbetare som finns på byggarbetsmarknaden. Tyvärr gav inte heller det någon bestämd uppfattning om hur många det rör sig om. Från många regioner kom vaga uppfattningar, i Norrlandsregionerna menade man att det var små tal, större i Skåne och Västra Götaland. Från regionen i Stockholm-Gotland fick vi inte något svar alls.

Det är alltså svårt att göra en uppskattning av antalet. En iakttagelse som de flesta kan göra som passerar en byggarbetsplats i Stockholm är att antalet som inte talar svenska är betydande, att det finns många utlandsregistrerade fordon vid byggplatserna. Vad vi på mycket goda grunder kan slå fast är att det är en betydligt större andel utländsk arbetskraft på byggarbetsmarknaden än den officiella bilden av antalet utsända.

Mellan 10 000 och 20 000 arbetare i byggsektorn finns inte med i Arbetskraftsundersökningarnas bas. Den stora majoriteten av dessa tillhör inte någon facklig organisation, även om det förekommer att utländska byggnadsarbetare blir medlemmar i svenska fackliga organisationer. Men om vi lågt räknat ökar antalet byggnadsarbetare med 10 000 som inte är organiserade, sjunker organisationsgraden till omkring 50 procent. För Stockholmsområdet torde det röra sig om en organisationsgrad på under 30 procent.

Organisationsgraden påverkar den fackliga legitimiteten: ”Kan den svenska arbetsmarknadsmodellen på sikt överleva när organisationsgraden sjunker? Var finns brytpunkten?” undrar den fackliga veteranen, IF Metalls tidigare ordförande Anders Ferbe, och konstaterar att ”otvivelaktigt är organisationsgraden den enskilt viktigaste nyckeln för den svenska modellen och för framtidens fackförbund. Och därmed också legitimiteten för kollektivavtalen. Och alla berörs. För om trenden fortsätter med svagare organisationsgrad kommer sannolikt förutsättningarna förändras även för dem som idag har hög organisationsgrad. Detta finns exempel på runt om i världen, exempelvis Tyskland.”²⁸

Därför finns det anledning att ställa sig frågan varför organisationsgraden, bland svenska byggnadsarbetare sjunkit så drastiskt sedan mitten på 2000-talet?

Det kan givetvis hänga samman med att allt fler är missnöjda med den fackliga insatsen, det finns allt fler som kräver mer för att bli medlemmar. Men en avgörande faktor är den kraftiga ökningen av medlemsavgiften som skedde från 2007, i olika omgångar.

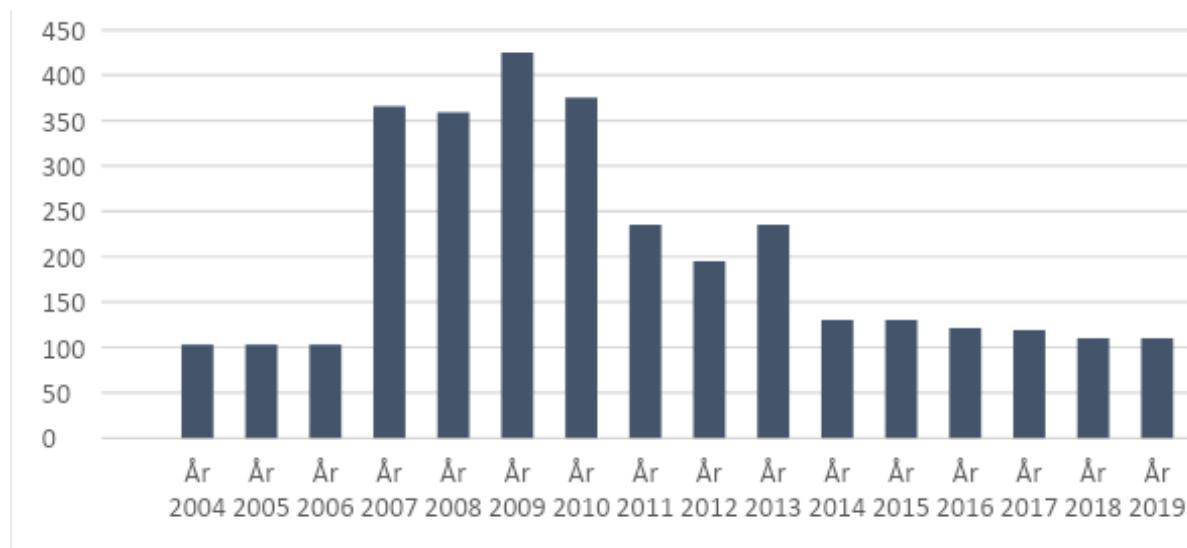
År 2007 slopades avdragsrätten för den fackliga medlemsavgiften och avgiften till arbetslöshetskassan.

Avgiften till arbetslöshetskassan gjordes dessutom beroende av arbetslösheten i den aktuella kassan. Det innebar dels att avgiften steg kraftigt, dels att den varierade till stor del över tid och mellan arbetslöshetskassorna. Byggnads a-kassa, som traditionellt har en hög andel arbetslösa, drabbades i betydande utsträckning och avgiften för en icke arbetslös byggnadsarbetare uppgick som mest till 425 kronor per månad. År 2014 avskaffades den särskilda arbetslöshetsavgiften.

²⁷ Riksrevisionen, a.a., sid. 21

²⁸ Anders Ferbe: *”En livskraftig modell utmanas”*, sid. 31, rapport till Akademikerförbundet SSR

Figur 10. Avgiften till Byggnads a-kassa



Källa: Inspektionen för arbetslöshetskassor, statistikdatabasen, egen bearbetning, visar avgiften för ej arbetslösa medlemmar

Avdraget på 40 procent av medlemsavgiften till a-kassan gjorde att nettoavgiften 2002-2006 uppgick till 61 kronor för att för att därefter under fyra år i genomsnitt uppgå till 375 kronor. Avgiften sexdubblades alltså.

Medlemsavgiften i Byggnads uppgick till 250 kronor. Denna avgift var avdragsgill till 25 procent. Samtidigt som förändringarna i avgiften till arbetslöshetskassan genomfördes togs också avdragsrätten för fackföreningsavgiften bort. Nettoavgiften steg således med 62,50 kronor. Det kan noteras att företagen betalar medlemsavgift och serviceavgift till sina bransch- och arbetsgivarorganisationer. Serviceavgiften är avdragsgill.

Under 2007 tvingades dessutom Byggnads höja den fackliga avgiften eftersom gransknings- och mättningsarvodena avvecklades efter en dom i Europadomstolen. Höjningen blev 155 kronor och medlemsavgiften uppgick efter detta till 380 kronor.

Om vi räknar på nettokostnaden att vara ansluten till fack och a-kassa steg den för en byggnadsarbetare avsevärt och i olika steg. I dagsläget kostar det 710 kronor i månaden att vara medlem för den som har en inkomst på över 200 kronor i timmen.

I en ambitiös studie från tankesmedjan Fores har icke fackmedlemmar gett uttryck för sina skäl att inte vara med i facket. För arbetare var den höga medlemsavgiften den viktigaste orsaken att inte vara medlem i facket.²⁹

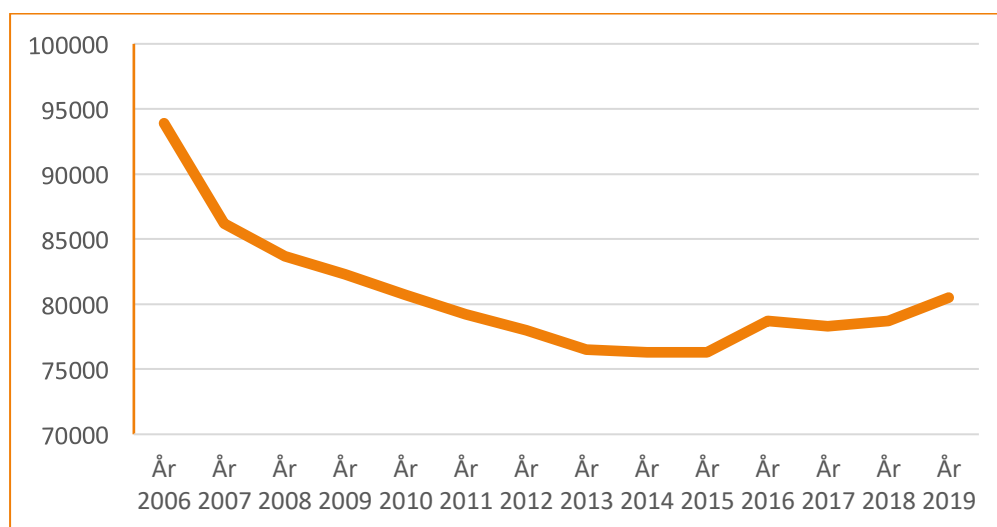
Organisationsgraden har sjunkit långsiktigt med någon procentenhet per år. Men det går inte att bortse från att höjningen av medlemsavgiften hade stor betydelse för att organisationsgraden blev avsevärt lägre.

²⁹ Calmfors m.fl. (2021) "Vad finns det för anledning att vara med i facket?" Sid 86

Anders Kjellberg noterar att bygg- och anläggningsbranschen sysselsätter "betydligt fler arbetare än tidigare", från 144 000 till 188 000 mellan 2006 och 2019, "men trots detta hade Byggnads vid årsskiftet 2019/20 cirka 13 000 färre medlemmar än vid utgången av 2006".³⁰

Förbundets medlemsantal har historiskt varit avsevärt större. Under hela 1960-talet var medlemsantalet mellan 155 000 och 160 000, dvs. i praktiken dubbelt så många som dagens medlemsantal. Det var när bostadsbyggandet var som mest omfattande i samband med miljonprogrammet. Medlemsantalet har successivt sjunkit och även under den senaste femtonårsperioden har medlemstappet varit betydande.

Figur 11. Byggnads aktiva medlemmar 2006-2019



Mellan 2006 och 2009 förlorade förbundet 15 procent av de yrkesaktiva medlemmarna. Tappet fortsatte sedan fram till 2015 varefter medlemsantalet åter ökat. Men under perioden 2006–2019 minskade medlemsantalet i Byggnads med 15 procent samtidigt som antalet anställda i byggsektorn ökade med 25 procent.

Det fick givetvis konsekvenser för den fackliga anslutningsgraden. Bland arbetare i byggsektorn sjönk den från 81 procent 2006 till 62 procent 2019. Det är dessutom en anslutningsgrad som inte inbegriper arbetskraft från andra länder, utsända eller inte. Minskningen är särskilt märkbar i Stockholmsområdet. Det finns indikationer på att organisationsgraden är så låg som 30 procent. Organiseringen är framför allt koncentrerad till de större företagen. I de mindre företagen är den i vart fall mycket låg.

För att kunna upprätthålla kontrollen av att arbetsgivare följer kollektivavtalen är exempelvis Byggnads beroende dels av att egna resurser i form av förtroendevalda och ombudsmän får insyn i företagets verksamhet och att avtalen följs, dels att man har medlemmar på arbetsplatserna.

Varför väljer inte minst arbetare i växande utsträckning att stå utanför facket? Det finns naturligtvis inte en orsak, utan flera. Att allt fler väger kostnaden för medlemskapet mot

³⁰ Anders Kjellberg: "Den svenska modellen i en oviss tid", sid. 24.

nyttan med det. Det gäller inte minst ungdomar som i det avseendet har en mer instrumentell syn på det fackliga medlemskapet.

Dock är inte ungdomar generellt mer negativt inställda till facket nu än för 20 år sedan. Tvärtom kan det finnas en växande grupp som anser det naturligt att vara facklig medlem – utan att ta steget över till ett konkret medlemskap. Det i sin tur sammanhänger i hög grad med att ungdomar i större utsträckning har tillfälliga arbeten, att man inte har det yrke man tänker sig i framtiden, vilket minskar benägenheten att gå med i facket. Om det dessutom saknas fackliga företrädare på arbetsplatsen, vilket det i allt större utsträckning gör, blir det än svårare att rekrytera nyttillträdande på arbetsmarknaden, som t.ex. ungdomar och personer födda utomlands. Andelen utrikes födda på svensk arbetsmarknad ökar och allt större andel av dem saknar fackligt medlemskap. Inom Byggnads har andelen utrikes födda mer än fördubblats, från 7 till 17 procent mellan 2005 och 2019, vilket belyser den ökade gruppen i byggnadsverksamheten.

Att organisationsgraden sjunkit under lång tid är uppenbart, även om fallet bromsat upp under de senaste tre åren och att medlemsantalet inom LO-förbunden under år 2020 tagit ett rejält skutt uppåt.

Men, såväl ekonomer, som sociologer och psykologer som studerat benägenheten att gå med i facket, har funnit att avgiften är avgörande för allt fler. Arbetare betalar en högre medlemsavgift än tjänstemännen, vilket till stor del beror på att arbetarnas fackliga organisationer i en helt annan utsträckning än tjänstemanna- och framför allt akademikerfacken haft bemannade lokalavdelningar. Skillnader i avgifter kan sannolikt förklara en del av att tjänstemännens organisationsgrad är högre än arbetarnas.

Med de stigande medlemsavgifterna till a-kassorna blev det också allt vanligare bland arbetare att välja medlemskap i facket eller a-kassan jämfört med tidigare då de båda organisationerna utgjort ett samlat paket. Det så kallade Gent-systemet, med fackligt anslutna a-kassor, hade bidragit till en hög facklig anslutning, men "efter två års medlemsras i främst LO-förbunden och LO-kassorna och därefter ytterligare fem år med förhöjda avgifter hade det svenska Gent-systemets roll som fackligt rekryteringsinstrument delvis spelat ut sin roll"³¹. Till detta inverkade också de försämrade villkoren i arbetslöshetsförsäkringen.

Det anmärkningsvärda med anslutningsgraden var att den fortsatte sjunka under finanskrisen, 2009-2010. Det är enligt Kjellberg "första gången under modern tid i Sverige som en djup ekonomisk kris inte åtföljdes av ökad facklig organisationsgrad".³²

3.7 ORGANISERINGEN I BYGGNADS

Byggnadsverksamheten, med tillfälliga arbetsplatser, ställer särskilda krav på organiseringen av den fackliga organisationen. Det insåg Byggnads tidigt och byggde upp en omfattande organisation. Det var både fackliga avdelningar, för traditionellt fackligt arbete, och mätningssdistrikt som hade till uppgift att granska löneutbetalningarna. Organisationen var vitt förgrenad, med ett stort antal ombudsmän och mätare anställda. Eftersom de fackliga funktionärerna hade en lokal förankring hade de en gedigen kunskap om branschen på orten, de kände sina medlemmar.

Med tiden blev behovet av att koncentrera verksamheten allt tydligare. Av ekonomiska skäl gick det inte att hålla sig med hundratalet distrikt som fanns och med varsam hand

³¹ Anders Kjellberg: *"Den svenska modellen i en oviss tid"*, sid. 42

³² Anders Kjellberg: *"Den svenska modellen i en oviss tid"*,

organiserades den lokala verksamheten om. Det blev ett 50-tal avdelningar som också innehöll mätungsverksamhet.

Med tiden blev organisationen allt glesare. Den stora förändringen genomfördes emellertid under 2000-talet då man gick från 24 avdelningar till elva regioner. Därutöver ska regionerna inrätta medlemskretsar, med målet att det ska finnas en medlemskrets i varje kommun. Kretsarna har i princip endast till uppgift att utse representanter till regionstyrelse och regionfullmäktige.

Antalet anställda i Byggnads har minskat avsevärt, man är i dagsläget 372 personer anställda totalt, varav 220 ombudsmän, på förbundskontoret och i regionerna. I Stockholm-Gotland fanns över 100 anställda, men är för närvarande nere i 57 anställda, visserligen en ökning från 42 när man var som minst antal anställda.

Redan här kan vi alltså konstatera att resurserna inom förbundet och dess lokala verksamheter minskat, samtidigt som antalet byggnadsarbetare från andra länder ökat. Det ställde helt andra krav på facklig aktivitet samtidigt som möjligheterna begränsades även av legala hinder efter Lavaldomen.

I den svenska modellen är det parterna som ska se till att man följer ingångna avtal. Det är organisationerna som ska göra så att merparten av arbetsplatserna organiseras. När antalet företag från andra länder växte fanns det allt större behov av att kontrollera att man följde branschens avtal. Vi fick allt fler exempel på hur företag utnyttjade arbetskraften som sökte sin lycka på svensk arbetsmarknad. Från att ha haft en förhållandevis välordnad situation på arbetsmarknaden blev Sverige föremål för jobbtrafficking.

Det blev med andra ord betydligt svårare att kontrollera arbetstagarnas villkor samtidigt som problemen med arbetslivskriminalitet växte fram.

3.8 KOLLEKTIVAVTALENS TÄCKNINGSGRAD

Den fackliga organiseringen är en sida av den svenska modellens mynt, arbetsgivarnas anslutningsgrad och kollektivavtalens täckningsgrad utgör den andra sidan av myntet.

Trots den minskade fackliga anslutningsgraden är det fortfarande nio av tio löntagare som arbetar på en arbetsplats med kollektivavtal, antingen genom att arbetsgivaren är medlem i en arbetsgivarorganisation eller genom att man tecknat ett så kallat hängavtal. Det är avgörande för kollektivavtalens starka ställning att både anställda och arbetsgivare är inriktade på att teckna kollektivavtal, "en svensk samarbetstradition alltifrån Saltsjöbadsavtalet".

Beräknat på antalet företag är emellertid anslutningsgraden betydligt lägre. Det är bara 19 procent av alla företag med anställda som tillhör en arbetsgivarorganisation. Om de företag där ägaren kan förmodas vara den enda anställda räknas bort, stiger andelen företag med kollektivavtal till 29 procent.

I byggbranschen var 40 procent av småföretagen anslutna till arbetsgivarorganisation år 2010, en andel som sjönk till 35 procent år 2015. Om man inkluderar de företag som har hängavtal var det 54 procent av företagen i byggbranschen som omfattades av kollektivavtal.³³

³³ Anders Kjellberg: "Den svenska modellen i en oviss tid"

Enligt Foras statistik har Byggnads 784 hängavtal med olika arbetsgivare, enligt Byggnads egna uppgifter har man 975 hängavtal. Vad denna diskrepans beror på framgår inte.

När det gäller utländska företag var Byggnads det förbund som främst var part i tvister fram till 2009. Byggnads har i dag, enligt egna uppgifter, tecknat avtal med drygt 30 utländska företag per år under perioden 2009–2019. Det anmärkningsvärda är att "inte något av dessa avtal föregicks av varsel om stridsåtgärder". Under år 2019 tecknade Byggnads 19 hängavtal med utländska företag och sju blev avtalsbundna genom inträde i en arbetsgivarorganisation.³⁴

Enligt Foras fanns det totalt 936 hängavtal med utländska företag registrerade 2019, en liten ökning jämfört med året innan. Dessutom uppgick antalet anslutningar till kollektivavtal genom medlemskap i arbetsgivarorganisation till 312. Dessa siffror avser hela arbetsmarknaden och företag som varit registrerade någon gång under året.

I Byggnads verksamhetsberättelse för 2019 heter det att "Bra kollektivavtal är avgörande för ett hållbart arbetsliv". Man menar att några av Byggnads "viktigaste uppgifter är att teckna kollektivavtal samt att bevaka efterlevnaden och förbättra redan ingångna avtal". Under året tecknade man 975 nya kollektivavtal. Förbundet noterar att antalet ärenden som blivit föremål för central förhandling ökade med knappt 25 procent och att det skett en "ökning i antalet ärenden med inslag av bestraffning mot engagerade arbetstagare som följer de regler som finns och de policyer som företag själva arbetat fram". Sammanlagt drev Byggnads 4 192 tvister avseende brott mot kollektivavtalen.³⁵

Frågan är hur många av alla de hängavtal man tecknat som man har förmågan att följa upp, kontrollera att de lever upp till avtalens innebörd. Kollektivavtal är i många fall entrébiljetten till upphandlingar, både privata och offentliga. Det kan därför vara strategiskt för företag att teckna avtal, men frågan är i hur stor utsträckning man lever upp till dem?

³⁴ Medlingsinstitutet: "Årsrapport 2019", sid. 49.

³⁵ Byggnads: "Verksamhetsberättelse 2019"

4 BYGGAVTALET

Byggnadsarbetarnas villkor utgår från Byggbavtalet. Men trots att lönebestämmelserna i avtalet upptar drygt 30 sidor i det 200-sidiga avtalet så går det inte att slå fast vad en arbetsgivare som undertecknat avtalet ska betala i lön till sina arbetare.

Först tecknar man avtal som innebär att det ska gälla på arbetsplatsen eller för alla arbetsplatser i företaget. Det görs automatiskt om företaget blir medlem i Byggbföretagen eller också tecknas ett hängavtal med en enskild arbetsgivare.

Därefter gör man upp om lönen, och huvudlöneformen är ackordslön. Man utgår då från lönenivån i den region som är aktuell och riktpunkten är att lönen ska motsvara den genomsnittliga lönen på orten. Men avstämningar av ackordslöner görs regelbundet.

Kollektivavtal innehåller även detaljerade bestämmelser om anställningsvillkoren, både när det gäller arbetstider, arbetsmiljö, ersättningsvillkor och exempelvis sanitära regler.

4.1 VAD ÄR ETT KOLLEKTIVAVTAL?

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal som har slutits av en arbetstagarorganisation som part på den ena sidan. Som part på den andra sidan i avtalet ska det finnas en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare.

Avtalet ska reglera frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i bred mening. Dit hör självfallet vilka villkor som ska gälla i en anställning, som lön, arbetstid och rätten till betald ledighet. Också frågor om anställningsskydd regleras ofta i kollektivavtal, som hur lång uppsägningstiden ska vara vid en uppsägning av ett anställningsavtal från arbetsgivarens respektive arbetstagarens sida samt om hur turordningen ska bestämmas vid en arbetsbristuppsägning. I en del kollektivavtal finns också regler om vilka disciplinpåföljder, exempelvis skriftlig varning, som arbetsgivaren får besluta om vid misskötsamhet från arbetstagarens sida.

Ett kollektivavtal utgör 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.

Inom byggverksamheten finns en del förhållanden som gör situationen speciell. Bygget etableras och pågår under den tid det tar att färdigställa byggnaden. Därefter avvecklas arbetsplatsen och de anställda fortsätter till en annan arbetsplats.

Arbetsgivaren har ju alltid företrädare på arbetsplatsen i form av platschefer och liknande. Byggnads har i regel medlemmar som arbetar på arbetsplatsen.

Men det finns några förhållanden som gör det svårt att kontrollera att kollektivavtalen följs. Avtalet är i många avseenden krångligt och svårtolkat. Ingen som inte är speciellt insatt kan hävda att vederbörande är helt införstådd med avtalets olika delar. Dessutom försvåras Byggnads möjligheter att kontrollera att arbetsgivare tillämpar kollektivavtalen av att det saknas såväl förtroendevalda som medlemmar i tusentalet företag med vilka förbundet har kollektivavtal. Två tredjedelar av dessa företag är utländska, med sammanlagt ett stort antal byggnadsarbetare från olika länder och där det finns betydande språkbarriärer.³⁶

³⁶ Uppgift från Byggnads

Enligt Byggnads kan det totalt röra sig om flera tusen arbetsplatser där utländska byggföretag finns i Sverige. Det är inte ovanligt att utländska byggföretag tecknar kollektivavtal men sedan inte följer dem, med dålig arbetsmiljö och löner långt under avtalet som följd. Det är en erfarenhet som vidimeras av Fair Play Byggs verksamhet i Stockholmsområdet.³⁷

Kollektivavtalet blir ett kvitto på att företaget har goda arbetsvillkor och är en entrébiljett till de arbetsplatser där kollektivavtalet är nödvändigt för att komma ifråga för jobbet. Vidare försvåras kontrollen av att arbetet bedrivs i flera underentreprenörsled. Sedan 2015 gäller huvudentreprenörsansvaret enligt kollektivavtal och från 2019 gäller lagen om entreprenörsansvar.³⁸

Lagen 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 arbetstagare 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 arbetstagarna 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 arbetstagaren själv informerar den ansvarige entreprenören. Många gånger saknas både medlemskapet och viljan. I 2020 års avtal 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.

På arbetsplatser med kollektivavtal men utan fackmedlemmar har de regionala skyddsombuden tidigare inte haft tillträde. I 2020 års kollektivavtal har Byggföretagen och Byggnads kommit överens om att de regionala skyddsombuden ska ges tillträde till alla arbetsplatser som har gällande kollektivavtal.

Det betyder att de arbetsplatser som omfattas av kollektivavtal men där det saknas medlemmar, vilket alltså gäller för ett tusental arbetsplatser, kan kontrolleras av skyddsombud. Det gäller exempelvis ställningsbyggare. En stor del av ställningsbyggnadsföretagen utgörs av utländska byggföretag som monterar och river byggnadsställningar, ibland på ett felaktigt sätt med stor risk för olycksfall. Ett stort ställningsföretag med flera allvarliga ras av ställningar uteslöts 2018 ur Byggföretagen med motiveringen att företaget kringgick kollektivavtalet och att konkurrensen därmed blev snedvriden. Ett ställningsföretag inom NCC betecknar konkurrensen inom branschen som "stenhård" och "tyvärr ofta från oseriösa företag". Det förekommer uppgifter från flera håll att just ställningsföretagen brister i varsamhet med arbetsmiljön, att det förekommer svarta löner och icke-reguljära anställningskontrakt. Behoven av granskande verksamhet gentemot denna delbransch är stor.

De utländska arbetarna är ytterst sällan beredda att driva frågor vidare, eftersom det finns en rädsla att bli hemskickad. Utländska arbetstagare kan befinna sig på svensk arbetsmarknad med helt olika förutsättningar vad gäller rättigheter och villkor. De har många gånger en mycket skör situation på arbetsmarknaden och i Sverige. Ofta är de beroende av

³⁷ Uppgift från Fair Play Bygg

³⁸ Lag (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar.

arbetsgivaren, genom att anställningen är det nödvändiga villkoret för att få stanna i Sverige. 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 många gånger vara utomordentligt problematiska. 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, som sjukförsäkring, pension etc., ska bevakas.³⁹

4.2 ANSTÄLLNINGSVILLKOR ENLIGT BYGGAVTALET

Anställningsvillkoren för anställda i byggsektorn 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 och föreningsrätt, förhandlingsordning i rättstvister, ordningsregler samt ett stort antal bilagor som exempelvis preciserar anställningsskyddet, regler vid in- och uthyrning av arbetskraft mellan företag, avtalade turordningsområden och mycket mer.

Det är naturligtvis inte görligt att gå igenom alla avtalsvillkor som dessutom behöver tolkas av de parter som träffat avtalet, utan här kan endast några nedslag göras.

"Arbetsgivare ska snarast, dock senast i samband med arbetets påbörjande, skriftligen anmäla ny arbetsplats där arbetsvolymen beräknas överstiga 900 arbetstimmar".⁴⁰ Genom att göra denna anmälan får Byggnads kännedom om bygget och kan inspektera platsen, förhandla om lönevillkoren för bygget och kontrollera att avtalet följs.

Arbetstiden är 40 timmar per vecka. Om någon överenskommelse inte träffas ska den ordinarie arbetstidens förläggning vara mellan kl. 06.30 och 17.00. Efter samråd ska tre raster om sammanlagt en timme och 15 minuter läggas ut.⁴¹

Regler för skiftarbetstider och regler för kompensation i vissa fall samt vad som gäller vid övertid, och exempelvis vilka begränsningsregler som finns för övertiden regleras i avtalet.

4.3 LÖNER ENLIGT BYGGAVTALET

Lönebestämmelserna (§3)⁴² omfattar 30 sidor avtalstext som 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.

³⁹ För en utförlig genomgång av utländska arbetstagaes villkor, se rapport till Bygghandelskommissionen av Tommy Larsson

⁴⁰ Byggavtalet, sid. 20. I 2020 års avtal, ännu ej i tryck, ändrat och i regel 2 500 timmar.

⁴¹ Byggavtalet, sid. 22

⁴² Byggavtalet, sid. 31 - 61

Överenskommelse träffas om fast del och utbetalningsnivå och arbetsgivaren ska ta fram underlag för det som ligger till grund för prestationslönen. Avstämningsperiod 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. Det finns exempelvis för dykare, tornkranförare och maskinförare samt t.ex. vid arbete i bergrum.

Det finns lönetabeller avseende grundlön. Där definieras yrkesarbetare som arbetstagare som innehar yrkesbevis samt arbetstagare med minst sex års relevant branschfarenhet inom aktuellt yrke.

Byggnads anser för sin del inte att det är fråga om minimilöner utan bara en utgångspunkt för lönesättningen. För yrkesarbetare är grundlönen 163,50 kronor per timme och för övriga arbetstagare är grundlönen 88 procent av den som gäller för yrkesarbetare, 143,88 kronor.

En viktig faktor i lönesättningen är granskningsuppgifterna: "Byggnads region 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 uppgifter om personnummer och namn. Däremot fördelningstal, yrkeskod, löneform, löneperiod, lönesumma, antal arbetade timmar och inom vilket område arbetet avser.

Det finns regler för lön vid viss frånvaro, som t.ex. sjuklön och föräldralön. För totalt tolv helgdagar utgår helglön om de infaller på en vardag. Heltidsanställda arbetstagare har rätt till en arbetstidsförkortning med 40 timmar per år.

Avtalet innehåller också bestämmelser om reseersättning och traktamente. Byggnadsarbetare har t.ex. rätt till milersättning för resa med egen bil mellan bostaden och arbetsplatsen. Vid arbete på ort som ligger minst 70 km från bostaden får arbetstagaren traktamente med 330 kronor per dag för kost och logi.

Det finns regler om löneutbetalning och lönespecifikation.

Enligt avtalet har "arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt anställa eller skilja arbetstagare från anställning samt anvisa arbetstagare arbetsuppgifter som ska utföras, oavsett om arbetstagaren är organiserad eller inte", men med iakttagande av det som i övrigt finns i avtalet och i lagar.

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

Det finns regler för förhandlingsordning och tvistlösning samt preskriptionstider.

I §11 finns viktiga ordningsregler och om ömsesidig respekt. Vidare heter det att "om arbetsgivare tillhandahåller behörighetskort, ID 06 eller annat kort, är arbetstagare skyldig att bära detta synligt för styrkande av identitet under den tid arbetstagaren befinner sig på en arbetsplats". Vidare har Byggnads ombud generell rätt att besöka arbetsplats.

För den personliga skyddsutrustningen hänvisas till arbetsmiljölagen och de anvisningar som med stöd av lagen utfärdats av Arbetsmiljöverket. Vidare ska arbetsgivaren förse arbetstagare med arbetskläder.

Till avtalet finns även ett stort antal bilagor, sammanlagt ett drygt hundratal sidor, som behandlar anställningsskydd, särskilda villkor vid anläggningsarbeten, regler vid in- och utlåning av arbetstagare, avtalade turordningsområden på kommunnivå, lönestatistikområden, företagsanpassad MB-organisation, en branschöverenskommelse om tillämpningsregler avseende 38-40 §§ lagen om medbestämmande, överenskommelse om tillämpning av lagen om facklig förtroendemens ställning, överenskommelse angående studieledighetslagen, överenskommelse om personalutrymmen på arbetsplatser (detaljerade anvisningar om storlek på t.ex. bodar och matrum), särskilda semesterregler, åtgärder för arbetstagare som utsatts för asbestsanering och det finns ett arbetsmiljöavtal.

Den långa genomgången av Byggavtalet syftar inte till att göra läsaren till fullfjädrad avtalsexpert, långt därifrån. Syftet är i stället att belysa hur omfattande, komplext och i vissa avseenden svårtolkat avtalet är. Det gäller inte minst hur hög lön en arbetstagare har rätt till på en kollektivavtalsbunden arbetsplats – även efter att ha tagit sig igenom kollektivavtalets omfattande regler svävar den som läst det i okunnighet om hur hög lön som den anställde har rätt till.

Arbetsmiljöavtalet ska beskrivas i särskilt avsnitt.

4.4 AVTAL OM UNDERENTREPRENADER⁴³

Det finns en branschöverenskommelse om tillämpningsregler avseende §§38–40 lagen om medbestämmande. Byggavtalets bilaga D innehåller exempelvis parternas gemensamma värderingar, t.ex. "att på olika sätt främja seriöst företagande inom byggbranschen", "att det finns en rättvis och sund konkurrens mellan företagen" samt att "samtliga parter inom byggindustrin aktivt verkar för att företag inom Byggavtalets tillämpningsområde bedriver sin verksamhet så att det inte innebär åsidosättande av lag och kollektivavtal".

Reglerna 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.

I en särskild anmärkning noteras att företag som tecknat Utstationeringsavtal Bygg med Byggnads inte omfattas av denna bilaga. Ännu har emellertid Byggnads inte tecknat något Utstationeringsavtal med något företag!

Förhandling behöver inte ske om arbetsgivaren lämnar ut arbete till medlemmar i Byggföretagen. 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, att det inte föreligger klara förfallna fordringar på lön eller annan ersättning, att maskiner och utrustning uppfyller vad som anges i gällande lagar och förordningar, att det finns företagsförsäkring inklusive ansvarsförsäkring samt att förare av maskin innehar yrkesbevis eller utbildningsbok för ifrågavarande maskin.

⁴³ Byggavtalet, sid. 153 ff. – kontrollera vad som gäller i nya avtalet

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 Bygghuset, revideras och uppdateras tillsammans med Byggnads region.

Om Byggnads region anser att det finns skäl att aktualisera veto mot underentreprenören har regionen rätt att kräva att arbetsgivaren avför det från förteckningen. Regionen har rätt att kräva att underentreprenören eller bemanningsföretaget uppfyller villkor som säkerställer att företaget är seriöst för att ändå godtas. Det ska genomföras en central förhandling om avtal har träffats med underentreprenör eller bemanningsföretag innan Byggnads region framfört att det finns skäl att aktualisera veto och kräver att entreprenadavtalet ska hävas. Om Byggnads vid denna förhandling förklarar att de skulle ha utövat sin vetorätt om avtalet inte hade ingåtts är arbetsgivaren skyldig att på Byggnads begäran häva avtalet med omedelbar verkan.

I avtalet definieras den arbetsgivare som är huvudentreprenör som den första arbetsgivare som är bunden av Bygghuset under byggherren. En arbetsgivare som anlitar en underentreprenör ska se till att denne förbinder sig att iakttä bestämmlerna i Bygghuset om underentreprenören i sin tur anlitar en underentreprenör. Underentreprenör ska rapportera till beställaren vilka underentreprenörer som arbetsgivaren anlitar och vidarebefordra rapporter som denne fått från den som i sin tur anlitas. Huvudentreprenören ska sammanställa rapporterna och upprätta en lista över vilka underentreprenörer som denne anlitar på arbetsplatsen och vilka underentreprenörer som dessa i sin tur anlitar på arbetsplatsen. Sammanställningen blir en underentreprenörslista. Byggnads region kan senast fyra arbetsdagar från det skriftlig begäran gjorts få ta del av listan i samband med besök på arbetsplatsen. Denna information ska Byggnads behandla konfidentiellt.

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 region 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 Bygghuset kan Byggnads påkalla prövning i en särskild nämnd.

4.5 KOLLEKTIVAVTAL FÖR UTSTATIONERADE ARBETSTAGARE

Byggnads har gett in ett kollektivavtal enligt 9a§ lagen om utstationering av arbetstagare.⁴⁴ Avtalet är även giltigt för utstationering av bemanningsanställda. Förbundet har även angett kontaktperson för avtalet. Avtalet träffas mellan aktuell arbetsgivare och Byggnads ansvariga region. Ännu har något sådant kollektivavtal inte träffats mellan en region i Byggnads och ett företag med utstationerad verksamhet i Sverige.⁴⁵

Avtalet är giltigt och tillämpligt för samtliga anställda vid det utstationerade företaget som utför arbete som anställda eller inhyrda inom Bygghuset områden, som utgörs av ett stort antal uppräknade arbetsområden.

⁴⁴ Utstationeringsavtal bygg, tillgängligt på Arbetsmiljöverkets hemsida

⁴⁵ Uppgift från Byggnads.

Arbetsgivaren är skyldig att anmäla sin verksamhet till Arbetsmiljöverket och om den uppgår till minst 900 arbetstimmar ska anmälan även göras till Byggnads region. Arbetsgivaren är även skyldig att informera arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, bl.a. 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. Det av Byggnads utsedda regionala skyddsombudet ska kunna verka och ha full tillträdesrätt på företagets arbetsplatser. Arbetsgivaren ska på arbetstagarnas språk informeras om arbetstidsbestämmelserna och gällande arbetarskyddsbestämmelser i Sverige. Skyddsombud har enligt lag rätt att stoppa farligt arbete.

Veckoarbetstiden ska i genomsnitt omfatta 40 timmar beräknat på en fyraveckorsperiod och förläggas till åtta timmar per dag under måndag och fredag mellan kl. 06.30-17.00. Arbetsgivaren har rätt att förskjuta arbetstiden med 30 minuter i vardera riktningen på grund av lokala ordningsföreskrifter eller liknande. Om arbetsgivaren vill ändra schemaläggningen ska det ske en månad i förväg. Överenskommelse kan träffas med enskild arbetstagare om annan arbetstidsförläggning. Arbetstiden får, inklusive övertid, i genomsnitt uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningstid om fyra månader.

Särskilda regler gäller vid skiftarbete och särskilda arbetstider som gäller vid exempelvis glidformsgjutningar eller andra sådana arbeten som av tekniska skäl måste bedrivas utan avbrott. Vid skiftarbete ska den genomsnittliga arbetstiden uppgå till 35 timmar i veckan och överenskommelse om utläggningen av skiftschema ska träffas med Byggnads region.

Enligt avtalet finns ett antal fridagar. Om arbetstagare ändå utför arbete på dessa dagar ska ersättning utgå i enlighet med bestämmelserna om övertidsersättning eller ersättning för obekvämt arbetstid.

Regler om semester och semesterlön finns, med vissa smärre tillägg i förhållande till semesterlagen som gäller beräkningen av semesterlönen.

Lägsta ersättning och utgående lön är för yrkesarbetare respektive yrkeskunniga är 174 kronor per timme eller cirka 30 700 kronor per månad från och med 1 maj 2019. Som yrkesarbetare anses den som har yrkesbevis eller erkännandeintyg alternativt den som har sex års relevant branscherfarenhet inom aktuellt närbesläktat yrke. Yrkeskunnig är den som har arbetat minst 90 veckor i yrket och som arbetar i ett företag med speciell verksamhetsinriktning. För övriga arbetstagare är den lägsta ersättningen 88 procent av lönen för yrkesarbetare, dvs. 153 kronor i timmen. För uthyrd arbetstagare är den lägsta ersättningen den lön som gäller på arbetsorten.

Övertidsarbete ersätts med ett tillägg på mellan 30 och 100 procent beroende på när övertiden sker. Arbete på obekvämt arbetstid ersätts med ett tillägg till ordinarie lön med mellan 20 och 70 procent beroende på när den sker.

Ersättningarna justeras när de svenska kollektivavtalen förändras i motsvarande ersättningar.

Enligt avtalet ska arbetsgivaren stå för fri kost och logi. Kostnaderna för detta får inte dras från arbetstagarnas lön eller på annat sätt debiteras arbetstagarna. Arbetstagaren ska även ha rätt till lön under restiden.

Enligt utstationeringslagens 22§ är arbetsgivaren skyldig att på begäran av Byggnads tillhandahålla handlingar som styrker avtalet; 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 (Avtalsgruppsjukförsäkring, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, Tjänstegrupplivförsäkring, Avtalspension SAF-LO samt Premiefrielseförsäkring). Om verksamheten pågår högst tolv månader tecknas bara olycksfalls- och livförsäkring. Om verksamheten pågår mer än tolv månader och arbetsgivaren redan har tillförsäkrat sina arbetstagare motsvarande försäkringsskydd som enligt AFA-försäkringarna, finns det under vissa förutsättningar möjlighet att efter ansökan hos Försäkringsnämnden för avtalsfrågor erhålla dispens från skyldigheten att teckna samtliga försäkringar.

Twister ska avgöras vid svensk domstol och med tillämpning av svensk lag.

Till avtalet finns ett antal bilagor som innehåller regler för löner i vissa situationer etc.

Hittills har inte något företag tecknat denna variant av kollektivavtalet. Hur det ska tolkas att utstationerade företag väljer att teckna det gängse kollektivavtalet snarare än den kärna som Byggnads kan genomföra en konflikt om går givetvis att ha olika meningar om. En tolkning kan vara att Byggnads enligt avtalet har rätt att informera de anställda med jämna mellanrum och ge dem kunskap om den svenska kollektivavtalsmodellen.

5 BYGGNADSARBETARNAS LÖNER

Vad tjänar en byggnadsarbetare?

Byggnadsarbetare har traditionellt haft en högre timlön än genomsnittet för en arbetare i den fasta industrin. Men lönen har varierat med konjunkturen, i början av 1990-talet sjönk t.ex. den nominella lönen för byggnadsarbetare. Arbetslösheten är också för det mesta avsevärt högre för byggnadsarbetare än för andra, inte minst under lågkonjunkturen, vilket är ytterligare en faktor som gör inkomsterna för en byggnadsarbetare osäker och varierande.

Slutligen hade byggnadsarbetare tidigare inte lön för lediga helgdagar, utan enbart lön för arbetad tid, vilket dock numera är löst avtalsvägen så att helglön utgår om någon av tolv uppräknade heldagar infaller på en vardag.

Sammantaget är det alltså så att den genomsnittliga inkomsten för en byggnadsarbetare är högre än för arbetare i den fasta industrin.

Bygghuset redovisar för sin del att en byggnadsarbetare med yrkesbevis tjänade i genomsnitt 38 828 kronor i månaden det tredje kvartalet 2019 vid ackordsarbete medan den som hade fast lön tjänade 34 728 kronor. Det fanns emellertid betydande skillnader mellan byggnadsarbetare. Även om närmare hälften tjänade mellan 38 000 och 39 000 kronor fanns det en inte obetydlig grupp som tjänade över 40 000 kronor eller mindre än 38 000 kronor.

Ackordslöner varierade avsevärt mellan olika regioner. I Stockholms län var ackordslönen drygt 40 500 kronor medan den i Värmlands län låg på strax under 36 500 kronor för att ta ytterligheterna. För de som hade fast lön var skillnaderna mindre. I Östergötland var lönen lite drygt 35 000 kronor och i Dalarna omkring 33 000 kronor.

Om man studerar Byggnads egen lönestatistik så utgår man från timlönen. Enligt den statistiken var den genomsnittliga tidlönen knappt 200 kronor i timmen, vilket motsvarar omkring 34 800 kronor i månaden. För dem som hade prestationslön var lönen i genomsnitt lite drygt 223 kronor, vilket motsvarar 38 800 kronor i månaden. Byggnads redovisar även lönen i olika delar av landet. För prestationslönerna varierade den genomsnittliga lönen mellan 215 kronor (Gävle-Dala) och 235 kronor (Stockholm-Gotland). Inom respektive region varierar givetvis också lönerna. Om vi tittar på de riktigt stora skillnaderna kan vi konstatera att de som arbetar med tidlön i Gävle-Dala tjänar i genomsnitt 18 procent mindre än anställda med prestationslön i Stockholm-Gotland.

Skillnaderna mellan olika byggnadsarbetare är alltså större än skillnaden mellan byggnadsarbetare och andra arbetargrupper.

Att betala anständiga löner och tillämpa goda arbetsvillkor är en grund för att skapa rimliga konkurrensförhållanden och goda sociala villkor. Men byggnadsverksamheten är samtidigt sådan att den inbjuder till att begränsa konkurrens och bortse från sociala villkor.

I Sverige saknas lagstiftning om minimilöner. Det är i stället genom kollektivavtal som anställningsvillkoren fastställs. Arbetsmarknadens parter har genom historien värnat om sin frihet att sluta avtal. För att förstå betydelsen av kollektivavtalen för de fackliga organisationerna måste vi söka oss till grunderna för den fackliga verksamheten.

Själen i den fackliga rörelsen är att upphäva konkurrensen mellan löntagarna. De ska inte genom underbudskonkurrens försämra villkoren för anställda inom samma bransch. Det är alltså lika viktigt för de som redan har anställningar med avtalsenliga löner och villkor att de tillämpas även för övriga arbetstagare. Om det blir allt vanligare med arbetsplatser som saknar kollektivavtal, fler som väljer att inte vara medlemmar i den fackliga organisationen,

så kommer det att påverka alla i branschen. Att bevaka villkoren för alla anställda i branschen är således ett grundläggande fackligt intresse.

Kollektivavtalen är i första hand nationella, dvs. de gäller vid produktion inom landets gränser. Konkurrensen från produktion i låglöneländer har anställda i den fasta industrin alltid fått kännas vid, många industrigrenar har också slagits ut genom att kostnaderna för svensk industri varit alltför höga i den internationella konkurrensen.

Det är en naturlig utveckling där länder med höga kostnadsnivåer, god levnadsstandard, men också en snabb produktivitetsökning koncentrerar produktionen där man kan konkurrera med länder med en annan kostnadsnivå. Det är därför hänsynen till det internationella konkurrensläget är avgörande för kostnadsutvecklingen i landet – en för snabb kostnadsökning leder till en alltför stor utslagning av jobb och en för långsam löneökningstakt till kraftiga vinstökningar och i många fall minskande press på produktivitetsökningar och investeringar.

Företag som lever under internationell konkurrens tvingas till effektiviseringar och förbättringar. Det påverkar även parterna i dessa konkurrensutsatta branscher. Verksamheter som inte utsätts för denna form av konkurrens har inte samma tryck på produktivitetsutvecklingen, vilket påverkar parterna i de branscherna.

Att människor har betydligt sämre löne- och anställningsvillkor i andra länder är således inte kontroversiellt, utan handlar om olika länders utvecklingsnivå, under förutsättning att man lever upp till internationella standarder för sociala villkor och miljömässiga hänsyn.

Inom den fasta industrin är man van vid att produktion flyttas till länder med lägre löneläge eller att företag läggs ner när man inte förmår konkurrera med andra länders kostnader.

Det finns även betydande tjänsteproduktion som sker i andra länder och där verksamheter växer på en global marknad, allt ifrån supporttjänster, logistik och handel över nätet.

Det som stökar till villkorsarsenalen är när företag och individer mer eller mindre tillfälligt söker sig till ett annat land och kommer från förhållanden med helt andra villkor, både vad avser lön, sociala villkor och arbetsmiljöbestämmelser. Vilka villkor som då ska tillämpas har varit en återkommande stor social, juridisk och ekonomisk fråga så länge gränserna för varor, tjänster, människor och pengar fritt kan flöda mellan länderna inom EU.

Det blev uppenbart att det som kan vara en mycket god inkomst för arbetstagare från ett land inte alls uppfyller de villkor som tillämpas i landet. Det är också svårare att hävda sig gentemot arbetsgivare när man befinner sig i ett annat land. Arbetstagarna riskerar att hamna i ett beroendeförhållande med usla arbetsvillkor och sociala förhållanden som följd.

6 ARBETSLIVSKRIMINALITETEN

Riksrevisionen konstaterade i sin granskning att ”det saknas regler som skyddar arbetstagare mot att till exempel få oskäligen hög lön, inkvarteras i ett undermåligt boende eller att sättas i skuld till arbetsgivaren”⁴⁶. Riksrevisionen menar även i sin granskning att myndigheterna vid sina kontroller för att upptäcka fusk och brottslighet hos arbetsgivare inte fångar upp om de anställda är utsatta för exploatering, eftersom de inte har i uppdrag att kontrollera detta.

Det är alltså de fackliga organisationerna som, tillsammans med den arbetsgivarorganisation man tecknat kollektivavtalet med, har att kontrollera arbetsvillkoren på svensk arbetsmarknad, eftersom statligt reglerade minimilöner inte finns.

Det finns visserligen i brottsbalken (4 kap.), om brott mot frihet och frid, regler om det polisen betecknar som människohandel.⁴⁷ Regeln finns sedan 2002 och gällde till en början endast människohandel för sexuella ändamål, men vidgades 2004 till att även gälla exempelvis människohandel för tvångsarbete. Därefter har lagen ändrats såväl 2010 som 2018 och gjorts mer omfattande.

Enligt polisen förekommer tvångsarbete inom bl.a. bärplockning, hotell och restaurang, trädgårdsarbete, byggarbete samt asfalts- och stenläggningsarbete. Vilka som skulle omfattas av människohandel i form av tvångsarbete har bara prövats av domstol i ett fall, en pizzeria som bedömdes ha alltför eländiga arbets- och boendevillkor, ett domstolsutslag som överklagades och ändrades i hovrätten.

Enligt Riksrevisionen är medvetenheten om arbetskraftsexploateringen relativt låg och det saknas kunskap om vilka som drabbas och att en orsak till detta är att ingen myndighet har i uppdrag att följa upp hur utbredd problemet är. Däremot har man en allmän uppfattning om inom vilka branscher som arbetskraftskriminalitet⁴⁸ förekommer och dit hör bygg. De riskfaktorer som EU:s byrå för grundläggande rättigheter anger för att råka ut för arbetskraftsexploatering är att inte kunna prata språket som talas i landet, att man har kort utbildning, lever under fattigdom i hemlandet samt att man saknar arbetstillstånd.⁴⁹

Antalet anmälda fall av misstänkt eller konstaterad människohandel är få. Det är främst Migrationsverket som anmält misstanke om otillbörligt utnyttjande på arbetsmarknaden, 179 fall under 2019.

Under 2020 har även en utredning gjorts inom Arbetsmarknadsdepartementet av utredaren Mikael Sjöberg och hans sekreterare, Joel Phalén.⁵⁰ Uppdraget var att analysera ”den genomförda myndighetssamverkan”. Utredningen föreslår ”att de myndigheter som deltagit hittills även fortsättningsvis styrs till arbete mot arbetslivskriminalitet i samverkan” och att samverkan ska bli varaktig. Utgångspunkten ska vara myndigheternas respektive förutsättningar och uppdrag och att Arbetsmiljöverket bör enligt sin instruktion ha i uppgift att

⁴⁶ Riksrevisionen (RIR 2020:27; ”Statens insatser mot exploatering av arbetskraft”, sid. 6.

⁴⁷ Brottsbalken, kap. 4 § 1b.

⁴⁸ Arbetskraftsexploatering räknas som en form av arbetslivskriminalitet.

⁴⁹ Riksrevisionen (RIR 2020:27; ”Statens insatser mot exploatering av arbetskraft”, sid. 18

⁵⁰ Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet”, Ds 2021:1

samordna arbetet. För att stärka arbetet föreslås att ett kansli inrättas som ska ansvara för utbildning, gemensamma rutiner och återrapportering.

En stor fråga i myndighetssamverkan har varit möjligheterna till "informationsöverföring mellan myndigheter", dvs. den sekretess som råder mellan och inom myndigheter. Utredningen, som haft att kartlägga och analysera svårigheterna i informationsöverföringen, konstaterar att det finns i princip två kategorier av svårigheter som myndigheterna identifierat. För det första behov som i direkt mening rör planering, genomförande och efterarbete rörande myndighetsgemensamma kontroller. För det andra det som gäller myndigheternas arbete med kontroller och motverkande av felaktiga utbetalningar i vidare mening. Sjöbergs utredning har koncentrerat sig på den första av dessa problem.

Det är fyra typer av informationsöverföringar som man identifierat som särskilt angelägna som gäller arbetet med myndighetsgemensam kontroll. För det första vilka arbetsställen som anses lämpliga att kontrollera myndighetsgemensamt. För det andra förutsättningar för kontrollers praktiska genomförande, exempelvis adresser till arbetsställen. För det tredje om företag på ett visst arbetsställe är mottagare av arbetsmarknadspolitiska stöd och liknande. För det fjärde vad som framkommit under gemensamma kontroller.

Utredningens förslag är *"att regeringen skyndsamt ska tillsätta en utredning för att identifiera det ur juridisk synvinkel lämpligaste sättet att möjliggöra för samtliga eller en delmängd av de samverkande myndigheterna att kunna delge varandra denna information"*. Man menar att utredningens särskilt bör *"överväga ändamålsenligheten i och möjlig utformning av en sekretessbrytande bestämmelse i lag för ändamålet, samt bedöma möjligheterna till avsedd informationsöverföring inom nuvarande regelverk"*. Sjöbergs utredning pekar vidare på att *"regeringen ur ett allsidigt perspektiv närmare bör utreda förutsättningarna för att öka möjligheterna till informationsöverföring mellan myndigheterna i samverkan utifrån de identifierade behoven, även i de delar som inte avses i vårt förslag"*.

Däremot menar man att en gemensam tipstelefon inte skulle vara tillräckligt effektiv när det gäller att *"lämna vidare inkomna tips till andra myndigheter och man menar att frågan bör omvärderas om och när regelverken förändras och/eller tillämpas annorlunda."*

Utredningen pekar också på att *"regeringen bör inrätta en delegation mot arbetslivskriminalitet"* som bör ledas av en ordförande, stödjas av ett kansli och ha ett inledande mandat om tre år". I delegationen bör arbetsmarknadens parter inbjudas att ha representation och syftet ska vara att förstärka *"budskapet att arbetslivskriminalitet inte är acceptabelt samtidigt som det möjliggör konkret arbete och framdrift på ett sätt som saknas i dag."*

Regeringen bör även *"tillsätta en utredning med uppdrag att närmare utreda förutsättningarna för samlad och regelmässig överföring av offentlig information till auktoriserade aktörer som har behov av den i syfte att verka för sund konkurrens, exempelvis genom att ställa krav i upphandling eller att genomföra kontroller."*⁵¹

⁵¹ Ds 2021:1, sid. 9-12.

7 EU-KOMMISSIONENS FÖRSLAG PÅ DIREKTIV OM MINIMILÖNER

Under hösten 2020 har EU-kommissionen lämnat förslag på ett direktiv till införandet av minimilöner inom EU.

7.1 FÖRSLAGET

När EU-kommissionens ordförande Ursula von der Leyen på DN debatt lanserade förslaget samtidigt som hon skulle lugna parterna på den svenska arbetsmarknaden skrev hon att "EU-kommissionen kommer aldrig att begära att Sverige ska införa en lagstadgad minimilön" och att hon var en "varm anhängare av kollektivt förhandlade löner och kollektivavtal". Hennes bekymmer handlade om den bräckliga balansen mellan arbetsgivare och anställda samt att fackföreningarna i många europeiska ekonomier är svaga.

Slutsatsen blev att "alla ska ha tillgång till minimilöner antingen genom kollektivavtal eller genom lagstadgade och regelbundet uppdaterade minimilöner". Det innebär att hon anser att "Sverige och kommissionen har samma mål – att se till att de som arbetar har rimliga löner".⁵²

Mot detta replikerade dels två socialdemokratiska EU-parlamentariker som ansåg att problemet var att Sverige "juridiskt ska kunna garantera...att alla ska ha tillgång till minimilöner".⁵³ Parlamentarikerna menade att EU ska avstå från att lagstifta om minimilöner, vilket man också menade att EU inte har rätt att lagstifta om. Även Centerns EU-parlamentariker instämde i kritiken: "EU-förslaget om minimilöner minskar inte fattigdomen i Europa".⁵⁴

De närmast berörda parterna på svensk arbetsmarknad – Svenskt Näringsliv, LO och PTK – var än mer kritiska i sin replik på von der Leyens debattartikel. De utgick från att kommissionen inte kommer att begära minimilöner i Sverige, "men vi är långt ifrån lugnade". Man hänvisade till att "EU:s lagstiftningskompetens inte omfattar löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller lockout".⁵⁵

Den 30 oktober 2020 presenterades likväl EU-kommissionens förslag till direktiv.

Förslaget inleds med "att man ska kunna garantera skäliga arbets- och levnadsförhållanden och bygga upp rättvisa och resilienta ekonomier och samhällen, i enlighet med FN:s agenda 2030 och dess mål för hållbar utveckling" och att det därför är "viktigt att se till att arbetstagarna i EU har tillräckliga löner. Tillräckliga löner är en viktig del av EU:s modell för en social marknadsekonomi. Konvergens mellan medlemsstaterna på detta område bidrar till löftet om delat välstånd i unionen".⁵⁶

⁵² DN debatt 2020-09-14, Ursula von der Leyen, EU-kommissionens ordförande

⁵³ DN debatt 2020-09-14, Heléne Fritzson och Johan Danielsson, EU-parlamentariker S

⁵⁴ DN-debatt 2020-09-14, Abir Al-Sahalani, EU-parlamentariker C

⁵⁵ DN debatt 2020-09-15, Mattias Dahl, vice vd Svenskt Näringsliv, Susanna Gideonsson, ordförande LO och Martin Linder, ordförande PTK

⁵⁶ Europeiska kommissionen: "Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen", sid. 1.

Minimilöneskydd kan uppnås genom kollektivavtal (vilket enligt förslaget är fallet i sex medlemsstater) eller genom lagstadgade minimilöner (vilket är fallet i 21 medlemsstater). Syftet är att minimilöneskyddet ska ge en tillräcklig nivå för att arbetstagarna ska få en skälig levnadsstandard: "Sanningen är dock att alldeles för många människor lönar det sig inte längre att arbeta", menade von der Leyen i ett tal om tillståndet i unionen i september.

När EU-kommissionens förslag till direktiv presenterades gavs uttryckliga löften till länder som har kollektivavtalsmodellen som löner reglerare inte skulle omfattas av direktivet.

I majoriteten av medlemsstaterna med nationellt lagstadgade minimilöner är minimilönerna för låga jämfört med andra löner eller räcker inte för att ge en skälig levnadsstandard, även om de har höjts på senare år, konstaterar man. De lagstadgade minimilönerna gav inte en tillräcklig inkomst i nio medlemsstater och i nästan alla länder är de lagstadgade minimilönerna lägre än 60 procent av bruttomedianlönen. Det står i kontrast till de länder som lutar sig mot kollektivavtal, som har en låg andel låginkomsttagare och höga minimilöner men att "en del arbetstagare inte (har) tillgång till minimilöneskydd".

Målet med direktivet är "att säkerställa att arbetstagarna i unionen skyddas med tillräckliga minimilöner som tillåter en skälig levnadsstandard var de än arbetar"⁵⁷, vilket alltså innebär att minimilönerna ska garantera löner även i länder med kollektivavtal som grund.

Enligt kommissionens förslag lever det upp till såväl den rättsliga grunden, som proportionalitetsprincipen och subsidiaritetsprincipen.

Det är viktigt, konstaterar kommissionen, att medlemsstaterna främjar kollektivförhandlingar eftersom deras täckningsgrad tenderar att minska och eftersom i de länder där man har en hög täckning så tenderar man att ha en liten andel låglöneinkomsttagare. Kommissionen uppmanas att regelbundet genomföra utvärderingar för att konstatera hur medlemsstaterna lever upp till minimilönerna. Varje år, före den 1 oktober, ska medlemsstater med kollektivavtal som grund för minimilöner lämna uppgifter till kommissionen avseende fördelningen i deciler av sådana löner om omfattas av dem, kollektivförhandlingarnas täckning samt lönenivån för arbetstagare som inte omfattas av det minimilöneskydd och dess förhållande till lönenivån för de arbetstagare som omfattas av sådant minimiskydd. Länder som har lagstadgade minimilöner ska på motsvarande sätt lämna information om den lagstadgade minimilönens storlek och hur många som omfattas av den, vilka variationer och andel arbetstagare som omfattas av dem, vilka avdrag som finns och kollektivavtalens täckning.⁵⁸

7.2 ARBETSMARKNADSUTSKOTTETS YTTRANDE

EU-direktivet är föremål för behandling i medlemsländernas parlament. Det remissbehandlades i riksdagens arbetsmarknadsutskott. Utskottet var enigt i sitt yttrande.⁵⁹

Utskottet finner det anmärkningsvärt att kommissionen menar att förslaget respekterar gränserna för EU:s befogenheter eftersom det inte innehåller krav på åtgärder som direkt påverkar lönenivåerna. Fördraget är tydligt, menar utskottet, med att det är

⁵⁷ Europeiska kommissionen: anförut arbete, sid 2.

⁵⁸ Europeiska kommissionen: anförut arbete, sid 26.

⁵⁹ Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU06

medlemsländerna själva som reglerar frågor inom området löneförhållanden och att EU saknar befogenhet att lagstifta på området.

Direktivförslaget innehåller också definitioner av begrepp som minimilön, kollektivförhandlingar och kollektivavtal. Utskottet håller med regeringen om att sådana centrala arbetsrättsliga begrepp bäst utvecklas i förhållande till de olika systemens särart på nationell nivå.

Utskottet vill framhålla att parterna på den svenska arbetsmarknaden, såväl arbetstagar- som arbetsgivarorganisationerna, uttryckt en stark oro och frustration över att kommissionen går fram med ett förslag om bindande regler om minimilöner. Utskottet noterar att Svenskt Näringsliv stod bakom Business Europe i samrådsförfarandet och var mycket kritiskt till ett direktiv på området. De fackliga organisationerna i Sverige skickade tillsammans med sina kollegor i Norge, Danmark och Island ett öppet brev till kommissionen i samband med det första samrådet och ytterligare ett brev i samband med det andra. I breven beklagade de nordiska fackförbunden att Europafacket ställt sig positivt till åtgärder om minimilöner och uttryckte särskild kritik mot bindande lagstiftning på EU-nivå. De nordiska fackförbunden ansåg bl.a. att det saknades rättslig grund för EU-lagstiftning på området och att ett direktiv skulle vara ett allvarligt hot mot de nordiska arbetsmarknadsmodellerna.

Vidare ansåg utskottet att konsekvenserna av förslaget är mycket svåra att överblicka. I slutändan är det EU-domstolen som tolkar de direktiv som EU antar, och det är därför inte möjligt att förutse hur direktivet i fråga kommer att tillämpas i olika situationer. Förslaget innebär ett verkligt hot mot den svenska arbetsmarknadsmodellen eftersom såväl lönerna i Sverige som den svenska kollektivavtalsmodellen kommer att kunna prövas av EU-domstolen.

”Sammanfattningsvis är det utskottets bestämda uppfattning att åtgärder som rör lönebildning bäst regleras på nationell nivå. Målet med direktivet är att säkerställa att arbetstagare får löner som tillåter en skälig levnadsstandard var de än arbetar i unionen. Detta kan enligt utskottet uppnås i tillräcklig utsträckning av medlemsländerna själva eftersom förutsättningarna och systemen för lönebildning skiljer sig åt väsentligt mellan de olika länderna. Det finns inte heller någon tydlig gränsöverskridande dimension i de frågor som avses regleras. Det finns alltså inget mervärde i åtgärder på EU-nivå i lönebildningsfrågorna”.⁶⁰

7.3 REGERINGENS YTTRANDE

Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark skrev tillsammans med sin danska motsvarighet i ett brev till EU:s kommissionär Nicolas Schmit att Sverige har en väl fungerande partsmodell och att frågor om löner bäst hanteras genom kollektivavtal och ”tror (inte) att bindande regler om minimilön är rätt väg för rättvisa löner inom EU”.⁶¹

I en debattartikel återkom Eva Nordmark till den svenska kritiken: ”Regeringen kommer aldrig att acceptera att EU ska bestämma över vilka löner som ska gälla i Sverige” och att den svenska regeringen ”kommer att arbeta ända in i kaklet för att förslaget inte ska äventyra vår arbetsmarknadsmodell. Fack och arbetsgivare ska även i framtiden göra upp om villkor och löner på svensk arbetsmarknad.”⁶²

⁶⁰ Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU06

⁶¹ Pressmeddelande publicerat den 5 juni 2020 på Arbetsmarknadsdepartementets hemsida.

⁶² Eva Nordmark: ”Lönebildningen är en fråga som bäst hanteras på nationell nivå”, SvD den 8 december 2020.

EU:s möjligheter att föreslå åtgärder för att skapa minimikrav om arbetsvillkor gällande lön är begränsade. En åtgärd på EU-nivå har redan av det skälet begränsade förutsättningar att på ett effektivt och träffsäkert sätt bidra till att lönerna på nationell nivå är skäliga och tillräckliga, menar den svenska regeringen. Redan detta förhållande gör att det kan ifrågasättas om målet för de planerade åtgärderna bättre kan genomföras på gemenskapsnivå.

Enligt kommissionen skulle direktivförslaget bl.a. stärka förtroendet mellan medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter. Visserligen innehåller förslaget åtgärder för att främja kollektivförhandlingar. Regeringen är dock tveksam till att förslaget skulle leda till att förtroendet mellan medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter skulle stärkas. Regeringen menar att det i länder som Sverige snarare finns risk för att förslaget skapar spänningar mellan staten och arbetsmarknadens parter. De föreslagna åtgärderna för att främja kollektivförhandlingar och om rapporteringskrav är känsliga utifrån arbetsmarknadens parter autonomi. De olika arbetsmarknadsmodellerna ska respekteras och samverkan med arbetsmarknadens parter måste utgå ifrån de olikheter som finns mellan olika länders system. Det kan därför ifrågasättas om målet för de planerade åtgärderna bättre kan genomföras på gemenskapsnivå.

Direktivförslaget innehåller också definitioner av flera begrepp såsom minimilön, kollektivförhandlingar och kollektivavtal. "Regeringens preliminära bedömning är att dessa bäst kan utvecklas i förhållande till de olika systemens särart på nationell nivå."⁶³

7.4 PARTERNA FORTSATT KRITISKA

I ett öppet brev till Statsministern och Arbetsmarknadsministern bjöd parterna den 22 december 2020 in regeringen för ett brådskande möte om EU-direktiv om minimilöner. Överläggningarna skulle avse regeringens strategi för att stoppa EU-kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga löner i EU (minimilönedirektivet).

Parterna upprepade att man var helt emot direktivet och såg det som ett allvarligt hot mot den svenska modellen med kollektivavtal, såväl mot dess grunder som mot lönebildningen i sig. Man konstaterade att en enig riksdag ansåg att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen. Riksdagen ansåg helt enkelt att EU inte har befogenhet att lagstifta på området. Parterna såg med oro "att regeringen inte agerar kraftfullt mot förslaget utan snarare med försiktighet och passivitet" och att regeringen måste följa riksdagens analys och linje.

Man menade att "regeringen behöver bedriva ett mycket mer aktivt påverkansarbete mot andra medlemsländers regeringar och parlament", framföra parternas analyser till rådet och dess rättstjänst på samma sätt som den danska regeringen gjort som ett resultat av sitt nära samarbete med de danska parterna". Slutsatsen är att det är en "avgörande strid för den svenska modellen och vi måste agera beslutsamt på alla nivåer och i alla kontakter" och inta en "väsentligt tydligare och hårdare linje mot EU-kommissionen och en aktiv plan för att påverka medlemsstaternas regeringar och parlament".⁶⁴

Det råder alltså ingen tvekan om att parterna i Sverige verkligen vill hantera löne- och anställningsvillkor. Med sin uttryckliga farhåga att EU:s minimilönedirektiv kommer att påverka även svensk arbetsmarknad, trots de besked som EU-kommissionen givit att

⁶³ Regeringens bedömning av förslaget till minimilöner inom EU.

⁶⁴ Öppet brev från GD Arbetsgivarverket, ordförande LO, ordförande Saco, ordförande SKR, vice vd Svenskt Näringsliv och ordförande TCO.

direktivet inte ska ta över kollektivavtalens roll i länder där just kollektivavtalen har en dominerande ställning.

8 ARBETSMILJÖ INOM BYGGNADSVVERKSAMHETEN

Det är allmänt känt att byggindustrin är en av de mest riskabla när det gäller arbetsmiljö.⁶⁵ Det finns varje år ett antal dödsfall, allvarligt skadade, skadade med minst några dagars sjukskrivning och inte minst olyckstillbud. Alla sådana händelser ska rapporteras till Arbetsmiljöverket och om det finns anledning till det ska händelsen utredas.

De övergripande målen för arbetsmiljön är

- nollvision mot dödsolyckor och förebyggande av arbetsolyckor
- ett hållbart arbetsliv
- psykosocial arbetsmiljö

8.1 STATISTIK

Några exempel belyser arbetsmiljöproblemen inom byggindustrin. Drygt 40 procent som är verksamma inom byggnadsverksamheten har ett fysiskt ansträngande arbete, vilket är den högsta siffran för alla näringsgrenar.

Drygt sju av tio sysselsatta inom yrkesgruppen snickare, murare och anläggningsarbetare arbetade framåtböjda utan att stödja sig med händer eller armar, minst en fjärdedel av arbetstiden.

Hela 85 procent av yrkesgrupperna snickare, murare och anläggningsarbetare utsätts för buller under minst en fjärdedel av arbetstiden. Andra yrkesgrupper som också utsätts för buller under en stor del av arbetstiden är takmontörer, golvläggare och VVS-montörer.

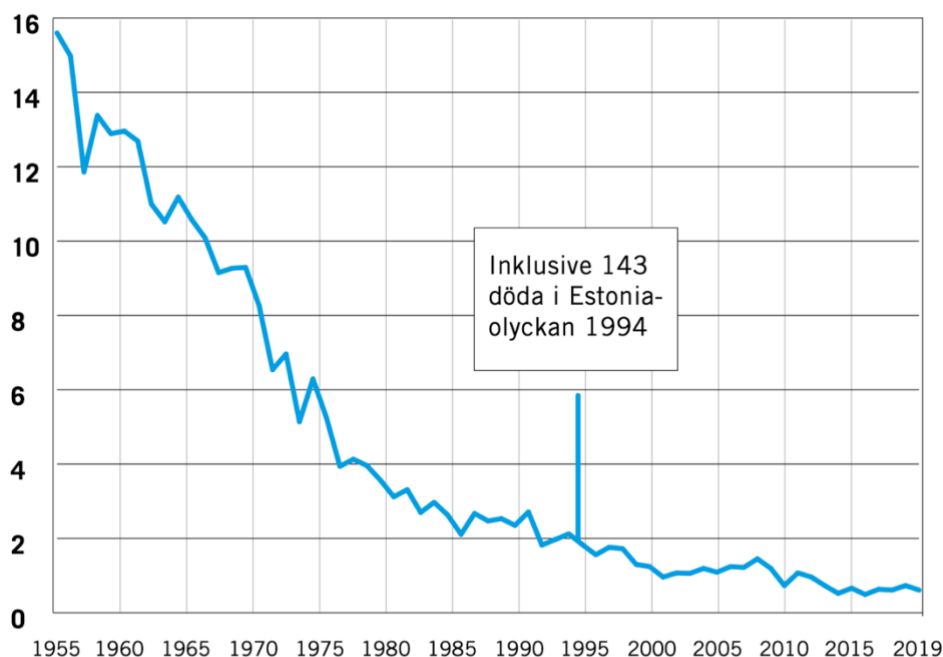
Snickare, murare och anläggningsarbetare är de yrkesgrupper som har högst andel som utsätts för vibrationer från handverktyg.

Snickare, murare och anläggningsarbetare är också de som utsätts för kyla mest av alla yrkesgrupper. Över 80 procent av dem utsätts för kyla minste en fjärdedel av arbetstiden.

Det värsta som kan hända på en arbetsplats är givetvis olyckor med dödlig utgång. Här finns det först anledning att stanna upp och peka på en av de stora framgångarna för svenskt arbetsmiljöarbete. Antalet dödsfall på arbetsplatser har minskat radikalt under lång tid. År 1955 omkom 16 personer per 100 000 sysselsatta, under 2019 var siffran 0,9.

⁶⁵ Arbetsmiljöverket: Arbetsskador 2019, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2020:01

Figur 12. Antalet dödsfall på svenska arbetsplatser, 1955-2019



Källa: Arbetsmiljöverket (ISA) och Statistiska centralbyrån (RAMS)

Bakom den nedåtgående kurvan över dödsfall finns givetvis flera faktorer. De yrkesgrupper som har de största riskerna har minskat i andel av arbetskraften. Teknisk utveckling har tagit bort många av de riskfyllda momenten. Men det går heller inte att bortse från att ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete har bidragit till att minska riskerna.

Likafullt är varje dödsfall en tragedi och varje ansvarskännande arbetsgivare gör givetvis vad som går för att inte utsätta arbetstagarna för risker.

Under 2020 inträffade 24 arbetsolyckor med dödlig utgång i den svenska arbetskraften, varav två var egenföretagare. Det torde vara ett rekordlågt antal. Bland de omkomna finns anläggningsarbetare, ställningsbyggare, byggnadsarbetare och kranbilsförare.

Byggverksamheten är alltså en av de hårdast drabbade verksamheterna när det gäller dödsolyckor. Totalt omkom 90 personer inom bygg under 2010-2019, dvs. nästan en per månad, flest av alla näringsgrenar.

Statistiken avser svensk arbetskraft. Utöver detta dör mellan fem och tio personer som inträffat i Sverige men i utländska företag registrerade i andra länder. Antalet avser de "som Arbetsmiljöverket fått kännedom om"⁶⁶. I denna grupp finns under de senaste åren exempelvis flera ställningsbyggare, takläggare och byggnadsarbetare. Det handlar om fall från byggnadsställning, husmodul som fallit över personer och fall från tak.

Formuleringen i Arbetsmiljöverkets redovisning tyder på att det kan finnas ett mörkertal, möjligen kommer inte alla dödsfall med utländsk arbetskraft till verkets kännedom. Det har också förekommit flitiga rykten om skadade och döda i utländska företag som snabbt förflyttats från arbetsplatsen för att inte brister i arbetsmiljön ska uppdagas.

⁶⁶ Arbetsmiljöverket: "Statistik om dödsolyckor i arbetet".

Om vi ska tro på den officiella statistiken över hur många utländska företag som registrerats som utstationerade och omfattningen på deras deltagande på svensk arbetsmarknad torde vi ändå kunna konstatera att antalet dödsfall i utländska företag är betydligt högre än i svenska företag.

Det är heller inte märkligt med tanke på att det finns problem med språket, det är svårare att ta till sig reglerna på arbetsmarknaden och att man kommer från förhållanden och arbetsmiljökrav som inte motsvarar svenska normer. I Estland är dödsolyckor dubbelt så vanliga som i Sverige, i Litauen tre gånger och Lettland tre och en halv gånger så vanliga.⁶⁷ Även om det inte finns någon beräkning på antalet dödsfall per sysselsatt för utländsk arbetskraft finns det skäl att tro att det är betydligt vanligare än bland den svenska arbetskraften, även med hänsyn tagen till de branscher de är verksamma inom.

Utöver dödsfallen inträffade 34 700 arbetsolyckor som ledde till sjukfrånvaro år 2019, en ökning med 1 500 jämfört med året innan. Om man jämför olika näringsgrenar ligger inte byggverksamhet högst när det gäller antalet anmälda arbetsskador som lett till minst en dags sjukfrånvaro. Inom byggnadsverksamheten gäller det ca. 12 per 1 000 sysselsatta jämfört med t.ex. 16 för transporter och omkring 15 inom tillverkningsindustrin. Däremot är truckförare, ca. 140, och snickare, ca. 105 per 1 000 sysselsatta de yrken som har den högsta frekvensen arbetsolyckor som leder till sjukfrånvaro.

År 2019 anmäldes 11,6 arbetssjukdomar per 1000 sysselsatta manliga snickare och 7,3 för betongarbetare. Däremot är antalet anmälda arbetssjukdomar orsakade av organisatoriska och sociala faktorer lågt.

Den utländska arbetskraften i Sverige omfattas inte av socialförsäkringsbalkens bestämmelser utan av deras respektive hemländers försäkringssystem. Arbetsskador som drabbat utländsk arbetskraft som bara tillfälligt befinner sig i Sverige ska anmälas i deras hemland, och därför har Försäkringskassan inga uppgifter om dessa arbetsskador. De kan därmed heller inte redovisas i den svenska officiella arbetsskadestatistiken. Statistiken över arbetsolyckor med dödlig utgång i arbetet som drabbat utländsk arbetskraft är ett undantag och det ska särredovisas i den officiella arbetsskadestatistiken.

8.2 LAGSTIFTNING

Arbetsmiljölagen är från 1977.⁶⁸ Lagens ändamål "är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö" (kap.1 §1). Det heter att "arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället" (kap.2 §1) och anpassas efter människors olika förutsättningar. Arbetstagaren ska ges möjlighet att själv påverka arbetssituationen.

Arbetstagare och arbetsgivare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Det generella ansvaret för arbetsmiljön har ytterst arbetsgivaren som "ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall" (kap.3 §2) och "systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö" (kap.3 §2a).

Den som låter utföra byggnads- och anläggningsarbete ska i varje skede av planeringen och projekteringen beakta arbetsmiljösynpunkter när det gäller såväl byggskedet som det

⁶⁷ Eurostat, statistics explained, "Fatal accidents at work, 2018"

⁶⁸ Arbetsmiljölagen, 1977:1160

framtida brukandet, utse en lämplig byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering av arbetet samt arbetsmiljösamordnare för utförande av arbetet.

Arbetsmiljölagen innehåller också bestämmelser om att arbetsgivare och arbetstagare ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. På arbetsställen med minst fem arbetstagare regelbundet sysselsatta utses minst ett skyddsombud bland arbetstagare av den lokala arbetstagarorganisation som man har kollektivavtal med. Om det finns minst femtio arbetstagare på arbetsstället ska även en skyddskommitté finnas.

I en förordning konkretiseras ett antal frågor om arbetsmiljön. Arbetsmiljöverket bemyndigas att ge ut föreskrifter i en rad arbetsmiljöfrågor.

För byggnads- och anläggningsarbete finns ett omfattande regelverk i föreskriftsform.⁶⁹

I dessa föreskrifter, som omfattar drygt 60 sidor text, finns frågor om ansvar i olika avseenden för den som låter utföra byggnads- och anläggningsarbete, för skyddsansvariga, för byggarbetsmiljösamordnare och övriga företag på byggarbetsplatsen.

Det finns föreskrifter för planering samt anordnande av plats eller område för byggnads- och anläggningsarbete, bland annat för mottagnings- och lagringsutrymmen, utrymning, första hjälpen och belysning.

Vad gäller själva arbetets utförande finns regler för bland annat arbetsmetoder och utrustning, hantering av avfall, fall till lägre nivå, särskilda riskområden och personlig skyddsutrustning.

Särskilda föreskrifter gäller till exempel markarbete, rivningsarbete, passerande fordonstrafik och takarbete.

Sammantaget finns således många regler som berör arbetsmiljön inom byggsektorn.

8.3 ARBETSMILJÖREGLER I BYGGAVTALET

I en särskild bilaga K till byggavtalet finns ett särskilt arbetsmiljöavtal. Enligt detta finns gemensamma mål mellan parterna att minska arbetsrelaterad ohälsa samt att stärka och utveckla samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i företagen.

Den finns ett centralt arbetsmiljöråd som ska fastställa utbildningsplaner och utbildningsmaterial för skyddsombud, lämna förslag på gemensamma informationsinsatser och besluta om utredningar och forskningsinsatser inom arbetsmiljöområdet.

Enligt såväl lagen som avtalet ansvarar arbetsgivaren för en säker och tillfredsställande arbetsmiljö. Det innebär att arbetsgivaren ska organisera och planera arbetet så att arbetstagaren inte utsätts för fysisk eller psykisk belastning.

I avtalet finns också anvisningar om hur arbetsmiljöfrågorna ska organiseras i enlighet med reglerna om företagsanpassad organisation för medbestämmande (MB).

Enligt avtalet ska företagshälsovård bygga på en helhetssyn på arbetsmiljöverksamheten och omfatta frågor om arbetsmiljö, arbetsorganisation och arbetslivsrehabilitering. Det slås

⁶⁹ Arbetsmiljöverket, AFS 1999:3

fast att företagshälsovården ska vara efterfrågestyrd. Arbetsgivaren ska teckna avtal med företag som tillhandahåller företagshälsovård.

Ett avsnitt beskriver utbildningsverksamheten vars syfte är att höja kunskapsnivån i arbetsmiljöfrågor och skapa möjligheter för löpande förbättringar av arbetsmiljön i företagen. Grundutbildningen är avsedd för skyddsombud, ledamöter i skyddskommittéer och arbetsledare och omfattar en fyraårig utbildningsplan, förutom att Byggnads exklusivt förfogar av under fyra dagar. Utöver grundutbildningen finns en påbyggnadsutbildning som ska ge specialkompetens inom arbetsmiljöområdet.

8.3.1 Skyddsombuden

En helt central roll i arbetsmiljöarbetet spelar skyddsombuden.

Huvudskyddsombudet, som finns inom större företag, samordnar verksamheten och företräder skyddsombuden utåt – om det är en stor arbetsplats kan man ha flera skyddsombud.

Regionala skyddsombud har samma uppgifter och befogenheter som övriga skyddsombud. Normalt företräder de organisationens medlemmar på arbetsplatser som inte har något skyddsombud.

Skyddsombuden ska, enligt AML, 6 kap. §4, delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisationen liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud ska delta vid upprättande av handlingsplaner. Skyddsombuden ska underrättas om förändringar om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område och ska få erforderlig utbildning.

Enligt § 2 föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete menas med detta arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Ett skyddsombud har rätt att få utbildning, ta del av handlingar kring förhållandena i arbetsmiljön, delta vid planering av nya lokaler samt begära att arbetsgivaren genomför åtgärder för att skapa en bra arbetsmiljö.

Därutöver har skyddsombuden möjligheten att stoppa ett arbete. Enligt kap.6 §7 "kan skyddsombudet bestämma att arbetet ska avbrytas i avvaktan på ställningstagande av Arbetsmiljöverket" om ett visst arbete innebär en omedelbar och allvarlig fara för arbetstagares liv eller hälsa. Faran måste alltså vara både omedelbar och allvarlig. Rätten att avbryta arbeten gäller även det som utförs av inhyrd arbetskraft i arbetsgivarens verksamhet.

9 INSATSER FÖR EN SUND BYGGMARKNAD

Byggföretagen har frågor om sund konkurrens som en av sina profilerade frågor. Organisationen vill "bistå myndigheter att hitta aktörer som struntar i lagar och regler", verka för att beställare i alla led av byggrelaterade tjänster ställer och följer upp krav som underlättar för seriösa företag att vinna upphandlingar", genom att rekrytera fler företag som ansluter sig till Byggföretagen "desto större möjlighet har vi att verka för sund konkurrens".

Byggföretagen samordnar det nationella projektet "*Sund konkurrens & Schyssta byggen*" tillsammans med fack, myndigheter och näringsliv för att stävja den osunda konkurrensen. Man har "skärpta medlemskriterier" som innebär att företag som ansöker om medlemskap i Byggföretagen måste tillämpa organisationens uppförandekod, rådande kollektivavtal och nyttja ID06-systemet. Byggföretagen bistår medlemsföretagen med konkreta tips om hur man kontrollerar underentreprenörer och håller sin verksamhet fri från fusk.

För medlemskap i Byggföretagen ska företaget bedriva verksamhet i Sverige som innefattas i de områden för vilka byggföretagen tecknar kollektivavtal och "alla företag i en koncern som har verksamhet för vilken anslutning till förbundet kan ske ska vara medlemmar i Byggföretagen" och för utländskt företag gäller att det har "fast driftställe och filial i Sverige som är registrerad hos Bolagsverket och redovisar inkomstdeklaration i Sverige". Företaget ska vara registrerat och godkänt för F-skatt i Sverige, vara momsregistrerat samt registrerat som arbetsgivare och ha betalat in sociala avgifter för en heltidsanställning under minst sex månader i Sverige och i det land där företaget har sitt säte. Företaget får inte ha restfördä skatter och avgifter hos myndigheter. Företaget ska ha uppgett korrekta uppgifter om antal anställda och lönesummor i sin revisionsberättelse.

Byggföretagen har krav på hur företaget ska ledas: "Ägare med avgörande inflytande, styrelsens ledamöter, suppleanter, VD och revisorer eller redovisningskonsult har klanderfri vandel", varmed menas att personen uppträder professionellt och i enlighet med gällande lagar och regler samt sköter skatter, avgifter och ekonomi såväl privat som i de företag personen är eller har varit verksam.

Företaget och dess företrädare åtar sig att genomgå fastställd utbildning under de första sex månaderna som medlem, betalar fakturor som gäller avgifter till Byggföretagen samt att följa olika regler, stadgar, kollektivavtal etc., delta i introduktionssamtal samt "agera så att förbundets intressen inte skadas".

Ett medlemsföretag ska följa samhällsbyggnadssektorns etiska regler. I denna förening ingår de stora organisationerna inom samhällsbyggnadssektorn, exempelvis Fastighetsägarna, Byggherrarna, Måleriföretagen med flera, dock inte de fackliga organisationerna. De etiska reglerna "syftar till att få samhällsbyggnadssektorns aktörer att uppträda och handla på ett sådant sätt att sektorn utgör en respekterade del av svenskt näringsliv". Reglerna ska leda till "sund konkurrens och likabehandling av företag och stimulera samhällsbyggnadssektorns aktörer "att uppfylla samhällets förväntningar på den goda organisationen, bl.a. avseende miljö- och arbetsmiljö, mångfald och kvalitet".

Samtliga företag som är medlemmar i Byggföretagen ska följa den uppförandekod som sedan 2014 finns och innebär att medlemsföretaget och dess medarbetare "ska följa lagar och föreskrifter samt verka för sund konkurrens och tidsenliga relationer såväl inom företaget som i förhållande till kunder och leverantörer. Den yttersta konsekvensen av att inte agera i enlighet med uppförandekoden utgör grund för uteslutning ur Byggföretagen. Enligt uppförandekoden ska medlemsföretagen "agera för sund konkurrens vid anbud, upphandling och inköp samt motverka otillbörlig påverkan, mutor, prissamverkan, karteller,

missbruk av marknadsdominans och olika typer av manipulation av anbud i syfte att snedvrída konkurrensen". Redovisningen ska vara korrekt och man ska "motverka svartarbete, övrig ekonomisk brottslighet och påverkan från illegal verksamhet". Resor eller andra förmåner som inte kan granskas och redovisas öppet ska inte förekomma. Principerna i uppförandekoden ska tillämpas ömsesidigt i förhållandet till kund och leverantör, ingångna avtal ska följas och tillämpas korrekt. Uppdrag ska utföras fackmässigt och beslut från Allmänna reklamationsnämnden ska följas liksom beslut i domstol.

Byggföretagen har även tillsatt en etikcoach för att bistå medlemsföretagen med råd och stöd i affärsetiska frågor.

I medlemskriterierna ingår också att medlemsföretag ska använda sig av ID06-kortet för att på ett enkelt sätt identifiera personer som finns på arbetsplatsen. Syftet är att bidra till ökad säkerhet på arbetsplatserna och en sund konkurrens.

Anslutningsgraden till de svenska arbetsgivarorganisationerna är också mycket hög. Under de senaste tio-femton åren har den varit relativt stabil, om man använder andelen löntagare i företag och verksamheter som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. Eftersom den fackliga organisationsgraden under denna period sjunkit betyder det att arbetsgivarnas organisationsgrad, både i privat och totalt sett är högre än löntagarnas.

10 SLUTSATSER

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på parter som själva förhandlar om löner och anställningsvillkor utifrån de förutsättningar som gäller inom respektive bransch.

Modellen har under olika skeden utsatts för hårt tryck. Det har handlat om konfliktnivån på arbetsmarknaden varit hög eller när löneavtalen hotat ekonomi och sysselsättning.

Aldrig har modellen varit ifrågasatt därför att parterna inte haft legitimitet och representerat företag och anställda i branschen. Det har byggts på en hög organisationsgrad, kollektivavtal som gällt merparten av de anställda.

I dag närmar sig organisationsgraden en gräns när fackförbundet inte längre representerar merparten av de anställda. Det finns uppenbara hål i det finmaskiga nät som spunnits av parterna under lång tid. Det gäller kanske framför allt den privata tjänstesektorn, men även byggsektorn har haft en snabbt sjunkande organisationsgrad.

Det inträffar i ett skede när växande problem med migrerande arbetskraft som i många fall arbetar under helt andra villkor än den inhemska arbetskraften.

Utländska företag har inneburit att byggsektorn kunnat expandera på ett sätt som inte hade varit möjlig utan dem. Byggsektorn har kunnat tillgodose en växande efterfrågan på byggtjänster tack vare den växande gruppen tillfälliga arbetstagare.

Men det har också medfört att det kommit in byggnadsarbetare som arbetar under eländiga förhållanden och usla boendevillkor.

Det har uppmärksamats av Riksrevisionen som menar att det saknas en övergripande statlig kontroll av arbetsvillkor och sociala förhållanden. Riksrevisionen menar i sin granskning att regeringen saknar en strategi för att förhindra arbetskriminalitet och utnyttjande av arbetskraft.

Från EU-kommissionen kommer krav på införande av minimilöner inom EU. Visserligen hävdar man att alla arbetstagare ska tillförsäkras goda villkor, antingen genom lagstiftning eller genom kollektivavtal. Men man betonar att alla ska kunna räkna med att man på arbetsmarknaden garanterar en viss miniminivå.

Rädslan från såväl samtliga riksdagspartier som, samtliga parter på arbetsmarknaden är att det ändå kommer att spilla över även på ett land som Sverige med kollektivavtal som grund för reglerna på arbetsmarknaden.

Kan man på svensk byggarbetsmarknad garantera att alla har goda villkor?

Som situationen ser ut för närvarande är det inte fallet. Byggnads har själva pekat på att situationen blivit ohållbar. Allt fler pekar på en växande grupp som står utanför sociala villkor, med löner som inte är i närheten av de avtalsenliga.

För att vända utvecklingen måste, såvitt man kan bedöma det, alla parter samverka för att komma till rätta med problemen. Visst har statliga myndigheter en roll att spela genom att komma till rätta med kriminalitet. Det kan handla om brott mot arbetsmiljölagen, boendeförhållanden som inte uppfyller elementära krav på säkerhet. Det kan handla om att se till så att skattebrott förivras, att de som arbetar på svensk arbetsmarknad har rätt att vistas och arbeta i Sverige. Det kan handla om att komma till rätta med ekonomisk brottslighet i olika avseenden, till exempel genom att använda konkursinstitutet för att

komma åt statliga ersättningar. Det kan även gälla den organiserade brottslighetens möjligheter att använda byggverksamhet för att tvätta pengar.

Men den svenska modellen är under attack när det gäller att kunna själva kontrollera löner och anställningsvillkor. För att klara det måste villkoren för organisationerna ha bra förutsättningar, tillsammans motarbeta de avarter som finns.

När man läser byggavtalet, reglerna som gäller arbetsmiljön, löner, anställningsvillkor, entreprenörsansvar och kontroll av efterlevnaden finns alla de verktyg som behövs. Problemet är de arbetsplatser som man inte har möjlighet att kontrollera, oavsett om man har kollektivavtal eller inte.

Slutsatsen vid en genomgång av avtalsituationen inom byggsektorn är att det sannolikt kommer att krävas ett visst nytänkande.

Det är inte vår uppgift att lösa hur de fackliga organisationerna ska arbeta eller utarbeta avtalsvillkoren, inte alls. Men det går inte att bortse från att Byggnads under en längre tid tvingats retirera från ett antal positioner.

Byggnads har kunnat bygga upp en vitt förgrenad organisation med ombudsmän på ett stort antal platser. Det sätter förbundets ekonomi hinder i vägen för. Om man tidigare hade anställt personal som kände sina medlemmar, även om det kostade en hel del, har man nu en mer begränsad lokal verksamhet samtidigt som avgifterna är höga.

Byggsektorns fackliga organisationer består fortfarande av ett antal yrkesförbund, även om en del sammanslagningar skett, till exempel har murarna, bleck- och plåtslagarna slagit samman sina förbund med Byggnads. Kvar finns dock Elektriker, Målare, Väg och Ban inom Seko samt Fastighets som kan sägas utgöra delar av byggnadsverksamheten. Samarbete har påbörjats inom ramen för det som kallas 6f, men ännu har man inte fullt ut dragit nytta av samverkan.

För att höja blicken kan det även finnas anledning att titta på hur man löst motsvarande situation i andra, näraliggande, länder. I Finland har man allmängiltigförklaring av avtalen inom i stort sett hela arbetsmarknaden, medan man i Norge valt ut vissa branscher mer selektivt och till exempel allmängiltigförklarat avtalet inom byggsektorn.

Här kan bara konstateras att det kommer att krävas åtgärder om den svenska modellen ska bevaras, risken är att om ingenting görs kommer till slut legitimiteten att gå förlorad.

I den här rapporten har uppmärksamhetsgraden sjunker, kriminaliteten växer inom sektorn, missnöjet med avtalet på arbetsgivarsidan gror och EU-kommissionens krav på att alla arbetstagare i unionen ska tillförsäkras goda villkor. Fortfarande är merparten av byggnadsarbetarna bundna av kollektivavtal, men om organisationsgraden sjunker ytterligare, företag som är medlemmar i Byggföretagen upplever en allt större konkurrens från företag som tillämpar andra villkor kan det snabbt komma till en tipping point där kollektivavtalens täckningsgrad sjunker snabbt.