

Ratio i Almedalen 2011

REFORMLANDET SVERIGE

Från kartellkultur till
samarbetsklimat?

Framtidens lönebildning i byggsektorn

Underlagsrapport till seminariet 2011-07-06

Från kartellkultur till samarbetsklimat

Av Henrik Lindberg



Inledning

Denna rapport sammanfattar delar av den aktuella forskning som finns på Ratio kring arbetsmarknad partsrelationer och lönebildning. Den bygger främst på egen och andras forskning som publicerats i olika sammanhang. Rapporten är tänkt att fungera som ett faktabaserat diskussionsunderlag för framtidens lönebildning inom byggsektorn under temat: *Från kartellkultur till samarbetsklimat?* Den som vill fördjupa sig inom dessa frågor kan läsa några av de böcker som publicerats inom Ratios olika projekt på området:

- Karlson, Nils – Torstensson, Anders (2011) (red) *Lönebildning för utvecklingskraft*,
- Karlson, Nils – Lindberg, Henrik (2008): *En ny svensk modell – Vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?*
- Lindberg, Henrik (2008): *Korporativa karteller – En studie av byggsektor och jordbruk i den svenska modellen.*

Min utgångspunkt är att lönebildningen är av mycket stor betydelse för Sveriges framtida välfärd och välstånd. Arbetsmarknaden är kanske samhällets viktigaste marknad på grund av dess grundläggande betydelse för vår försörjning. Effektiva lagar, regler och avtal på detta område spelar en stor roll för att främja produktivitetssökningar och innovationer och ligger därmed till grund för arbetstillfällena som kan ge goda förtjänstmöjligheter.

Byggsektorn har på många sätt varit en udda fågel på svensk arbetsmarknad. Mindre konkurrensutsatt än många andra sektorer har den präglats av starka karteller på såväl produkt- som arbetsmarknaden. Branschen har skiljt ut sig genom att inte vara del av två av de viktiga avtal som format svensk arbetsmarknad nämligen Saltsjöbadsavtalet 1938 och Industriavtalet 1997. När vi som arbetsmarknadsforskare har uttalat oss om samförståndsandan och de få konflikterna under 1990 och 2000-talet har byggbranschen varit ett undantag. Branschen har också behållit en mer särpräglad form av lönebildning med bland annat ett ackordsystem som utmönstrats från andra sektorer.

På den allra senaste tiden har dock ett antal tecken tytt på att arbetsmarknadens parter inom byggsektorn har börjat närma sig varandra och diskutera en modernisering av (kollektiv)avtal och förhandlingar. Om detta är början till en ny samarbetsanda mellan parterna är för tidigt att slå fast, men tecknen tyder på att något spännande håller på att hända.

Byggsektor i förändring

Över många branscher och sektorer sveper en våg av förändrat värdeskapande och en ny marknadssituation fram. Övergången från industri- till tjänstesektor och övergången från fordristisk organisation till mer integrerade produktionssystem medför dels att gamla och etablerade lösningar börjar omprövas, dels att maktförhållandena förskjuts. Företagen är i allt högre grad integrerade i långa, lagerlösa produktionskedjor, inte sällan på global nivå.

Kunskapen spelar en allt större roll i företagen men företagets funktion förändras inte till sin natur. Det är fortfarande beroende av förmågan att till sig knyta en lång rad kompetenser, kombinera en rad produktionsfaktorer och knyta samman dessa. Nya möjligheter till kommunikation, fysisk och virtuell, har lett till lägre transaktionskostnader varvid marknaderna växer och fler konsumenter kan nås. Därigenom ökar möjligheten att få skalfördelar i olika slags tillverkning, men å andra sidan tyder mycket på att med högre inkomster kommer produktdifferentieringen och därigenom inriktningen på nischer att öka. (Schön 2009)

Dessa fenomen som delvis kan sammanfattas i begreppet globalisering påverkar varu- och tjänsteproduktion brett. Byggsektorn påverkas inte minst eftersom det är en bransch som pga platsberoendet, men också regler och bestämmelser, har haft en begränsad internationell konkurrens. Detta är emellertid på väg att ändras. Möjligheterna att röra sig fritt över gränserna för företag och arbetstagare har ökat successivt men i snabbare takt de senaste två decennierna. Genom de sänkta transport- och transaktionskostnaderna jämsides med harmonisering av regelverk har den tidigare skyddade byggsektorn öppnats för utlandskonkurrens. I och med att EUs tio nya medlemsländer integreras i den europeiska marknaden skapas även ökad konkurrens för tidigare skyddade delar av svensk ekonomi och då inte minst byggsektorn. (Lindberg 2008, Danemar m.fl 2006)

Frågan är inte om utan hur stort förändringstryck som globaliseringen utsätter branschen för. Klart är att konkurrensen om uppdrag, små som stora, redan idag är betydligt hårdare. För större kontrakt såsom exempelvis väg-, bro- eller järnvägsbyggen fanns tidigare bara ett fåtal svenska entreprenörer tillgängliga. Men från att ha varit en tämligen skyddad marknad så är konkurrensen på svensk anläggningsmarknad idag betydande och har så varit under ett antal år. (Nohrstedt 2009)

Globalisering och påverkan på byggsektorn

Globaliseringen har fått och kan förmodas få betydande effekter på produktivitet, lönenivåer och sysselsättning inom näringslivet. En långvarig och ibland intensiv debatt bland ekonomer i Sverige såväl som på andra håll har bland annat diskuterat hur löner och sysselsättning för olika grupper av arbetstagare kommer att påverkas. (Skedinger & Vlachos 2006, Ekholm & Haakala 2006, Calmfors 2006, Salvenes 2006)

Tidigare gjorda studier indikerar att produktivitetstillväxten tycks bli högre i branscher som utsatts för snabbt växande (import)konkurrens. Men detta innebär att de minst produktiva arbetsställena löper störst risk att läggas ner och bland överlevande företag är det sysselsättningen i de lågproduktiva företagen som drabbas mest. Grupper och branscher som tidigare varit relativt lite utsatta för internationell konkurrens kommer med all sannolikhet att påverkas. Generellt gäller att kompetens och anpassningsförmåga behövs för att ställa om när förhållandena förändras på de internationella marknaderna, både hos företag och anställda. Det som kan modifiera detta är att den internationella konkurrensen inom byggsektorn begränsas av att lönekonkurrens inte är möjlig, i varje fall inte när den

utländske entreprenören medför sin egen arbetskraft till mottagarlandet. I den mån lönesättningen måste följa mottagarlandets lagar och avtal kan ursprungslandet inte konkurrera med sin lägre lönenivå, som gäller vid varuexport. (Hansson m.fl. 2007) Detta ställer byggsektorn inför en rad utmaningar. I denna rapport ska främst förhållanden inom lönebildningen diskuteras.

Byggsektorns utmaningar – svag konkurrens och många konflikter

När byggsektorn ska analyseras finns det ett par återkommande teman från offentliga utredningar mellan 1970- och 2000-talen. För det första betonas hur betydelsefull sektorn är för samhällsekonomin, men att det finns stora utmaningar i form av höga kostnader, svag produktivitet och låg förnyelseförmåga. För det andra återkommer man till att konkurrensen är (för) liten och mycket riktigt hänger detta ihop. En sektor med låg konkurrens karakteriseras av att drivkrafterna för effektivisering och innovation minskar. Drivkrafterna för marknadsuppdelning och prissamarbete i form av karteller ökar. Resultatet blir att konsumenter och ibland även skattebetalare får betala mer för byggtjänsterna. (Lindberg 2008, Ståhl – Wickman 1990)

Byggnadsbranschen sedan lång tid har utmärkts av ett fåtal dominerande aktörer, kartellbildning och starka branschorganisationer. Offentliga utredningar och de konkurrensvårdande myndigheterna, Statens Pris- och Kartellnämnd (SPK) och från 1992 Konkurrensverket, har gjort kontinuerliga undersökningar under främst 1980- 1990- och 2000-talen vilket bekräftar detta. Kartelliseringen av byggsektorn tycks ha pågått under åtskilliga decennier och dessutom ha accentuerats under 1970- och 1980-talen.

Omfattande arbetskonflikter inom byggsektorn

Såväl historiskt som i nutid har branschen präglats av ett stort antal ihållande konflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare. En stor del av konflikterna i byggsektorn under 1990- och 2000-talet kan spåras till ett stort antal blockader mot företag utan kollektivavtal, utländska eller inhemska. Blockader mot oorganiserade tycks dock ha blivit färre till antalet under de allra senaste åren av Medlingsinstitutets statistik att döma. Därutöver kan det stora antalet konflikter bero på ett bristande samarbetsklimatet i branschen, något som också illustreras av att sektorn har och har haft förhållandevis många ärenden för prövning i Arbetsdomstolen. Flertalet mål gäller där skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott eller lönefordringar. (Arbetsdomstolens hemsida, meddelade domar)

Statistik över utbrutna konflikter för åren 1993-2005 visar att de tre förbunden inom byggsektorn, Byggnadsarbetareförbundet, Målareförbundet och Elektrikerförbundet både är inblandade i ett stort antal faktiska konflikter och sett till förbundens relativt lilla numerär blir det höga andelen än mer slående. Då bör också nämnas att konflikter på svensk arbetsmarknad hade blivit långt mindre vanliga under den perioden jämfört med decennierna dessförinnan. (Lindberg 2007)

Tabell 1. Facklig tillhörighet hos arbetstagare inblandade i konflikter 1993-2005

Förbund	Konflikter absoluta tal	Andel procent	Medeltal medlemmar	Konflikter/ 100.000 medl.
Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC)	56	15,3	9000	622,2
Svenska Hamnarbetareförbundet	9	2,5	2000	450
Svenska Elektrikerförbundet (SEF)	38	10,4	28000	135,7
Målareförbundet	23	6,3	20000	116,9
Transportarbetareförbundet	28	7,6	71000	39,3
Byggnadsarbetareförbundet	34	9,3	138000	24,6
Handelsanställdas förbund	12	3,3	174000	6,9
Metallarbetareförbundet	13	3,5	410000	3,2
Kommunalarbetareförbundet	8	2,2	615000	1,3
Övriga förbund	61	16,6	x	x
Okänt, ej fackligt sanktionerad	85	23,2	x	x
Totalt	367	100	3803000	9,6

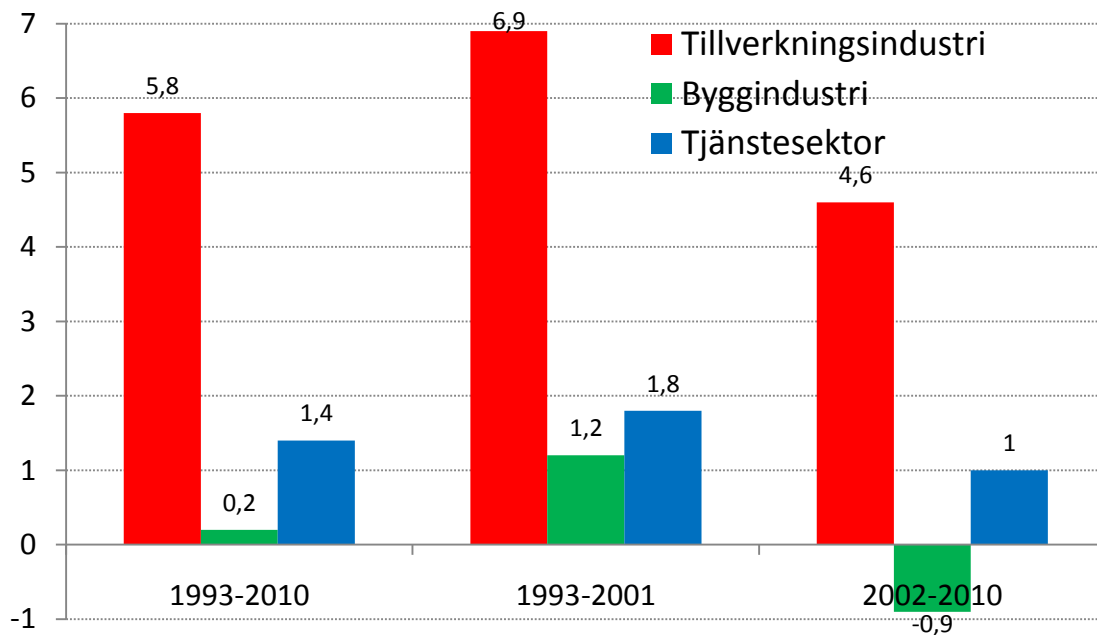
Källa: Statens förlikningsmannaexpedition 1993-1999 och Medlingsinstitutet 2000-2005, Statistisk årsbok för Sverige samt muntlig uppgift från Svenska Hamnarbetareförbundet.

Produktivitet och utvecklingskraft i byggsektorn

På lång sikt är produktiviteten avgörande för välståndet. Branscher som konsekvent har svag produktivitet utveckling påverkar produktionsmöjligheterna för hela ekonomin. Anledningen är att resurser som används mindre effektivt annars hade kunnat frigöras för ökad produktion och därmed konsumtion på annat håll i ekonomin. Byggnadsindustrin har från det perspektivet varit en problembansh under en lång period vilket kan illustreras med några jämförelser.

Över tid tycks byggnadsindustrins produktivitet ha varit avsevärt lägre än tillverkningsindustrins. Mellan åren 1965 och 1996 ökade totalfaktorproduktiviteten för dessa båda med 1,7 respektive 2,9 procentenheter per år och likaså var arbetsproduktiviteten, 2,6 gentemot 3,9, påtagligt högre i tillverkningsindustrin. Detta berodde inte på ett konsekvent lägre kapacitetsutnyttjande i byggnadsindustrin utan i stort sett hela differensen berodde på den långsamma tekniska utvecklingen. Följden blir att de samhällsliga strävandena mot ekonomisk tillväxt och en ökad välfärd motverkas genom att konsumenternas efterfrågan på produkter minskar och, som en följd därav, också företagens efterfrågan på arbetskraft (SOU 2002:115, s 114)

Diagram 1: Produktivitet i bland annat byggsektorn 1993-2001 och 2002-2010

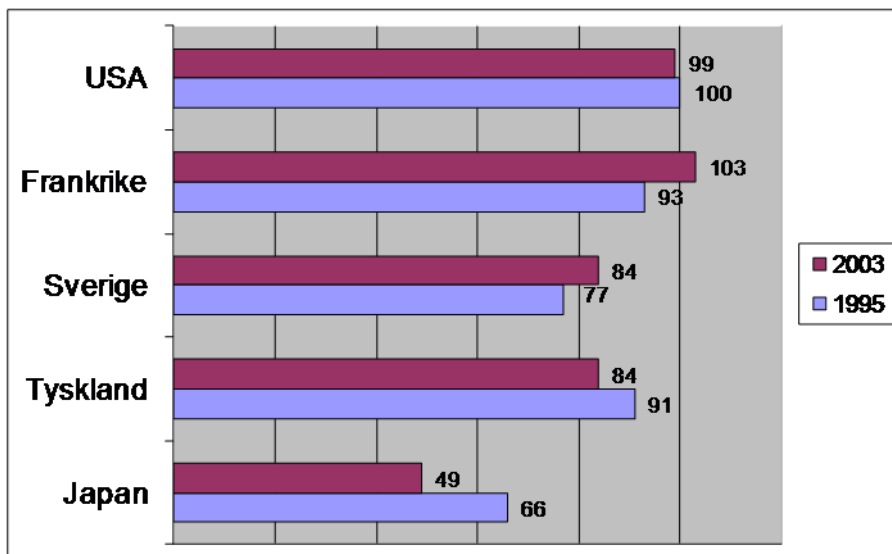


Källa: SCBs produktivitetmätningar

Den allmänna prisutvecklingen inom byggsektorn har varit snabbare än i andra branscher. Under åren 1968–1989 steg produktionskostnaden med två procent per år mer i medeltal än för industrivaror. Priserna på material har ökat mest, men även den totala entreprenörskostnaden har vuxit avsevärt snabbare än inflationen.

Jämfört med övriga EU-länder är de svenska priserna påtagligt högre. Data från Eurostat visade att Sverige ingick i den grupp länder i Västeuropa med den högsta prisnivån för byggnadsproduktion och jämfört med EU-snittet i slutet av 1990-talet låg de svenska priserna drygt 20 procent högre. (Konkurrensverket 2000: 95–96, 208–209.) Innovationer och teknisk förnyelse är en av de viktigaste drivkrafterna bakom ekonomisk tillväxt. För byggsektorn är innovationer särskilt viktigt för att byggprocessen ska effektiviseras. Dock har innovationstakten inom sektorn generellt varit låg – även om måtten på innovationsförmåga inom sektorn är osäkra. Flera hinder för innovationer härtill finns som vi kommer tillbaka till, men en grundläggande faktor identifieras som bristen på incitament. (SOU 2000:44 : 328–347)

Diagram 2: Produktivitet inom byggsektorn internationellt



Källa: McKinsey & Company (2006)

En likalydande bild ges av konsultbolaget McKinsey & Company (2006) som i likhet med de svenska utredningarna pekar på oligopolstrukturen och därtill på många av reglerna i branschen såsom byggnormer, en strikt plan- och bygglag samt detaljplaneringsprocess som leder till att nya aktörer får svårare att etablera sig. Vid sidan av påverkan på produktiviteten leder detta också till att branschen sysselsätter färre än den annars skulle göra. Den senaste i raden av utredningen som pekar på den låga produktiviteten inom sektorn är "Sega Gubbar" från Statskontoret 2008 vars resonemang också pekar på den svaga konkurrensen som en av faktorerna bakom den svaga utvecklingskraften, bland annat negativ produktivitet under perioden 1998-2008, och den låga graden av teknisk utveckling och förnyelse i branschen.

Det kan tyckas vara en paradox att byggsektorn som har en så pass hög omsättning på företag har så pass lite teknisk utveckling och förnyelse. Men de nya företagen i branschen erbjuder samma varor och tjänster samt organiserar tillverkningsprocessen med samma teknik. Nyttänkande och innovationer inom byggsektorn blir dyrt och riskerar att misslyckas på grund av svårigheter med att nå ut med nya tjänster och produkter. Vilken roll spelar då vårt huvudfokus i denna rapport, lönestrukturen och lönesystemen, för att förklara sektorns utmaningar?

McKinsey-rapporten (2006) identifierar en rad olika delvis sammanhängande egenheter i lönebildningen som tillsammans sägs hämma produktivitet, företagsdynamik och jobbskapande. Först och främst är den totala arbetskraftskostnaden i byggsektorn hög i jämförelse med andra sektorer och sett till branschens produktivitet. De höga lönekostnaderna beror därutöver på skattekilarna, som branschföreträdarna inte kan påverka, men också de s.k. mättnings- och granskningsavgifterna som inte gynnar produktiviteten utan snarare reducerar flexibiliteten i branschen genom att cementera

gamla sätt att arbeta på. Därutöver finns en problematik i ackordssystemet med sina återkommande omförhandlingar om ackordsättningen, som också medför risk för konflikter och inflexibilitet i verksamheten på byggen, utan att tillföra något egentligt värde.

Samband mellan decentraliserad lönebildning och utvecklingskraft

Vi var tidigare i rapporten varit inne på det nya värdeskapandet i näringslivet. Produktionen har rört sig mot fler och mer kvalificerade tjänster, där medarbetarnas kompetens, engagemang och serviceinriktning har blivit allt viktigare. Den del av tjänstesektorn som är den snabbaste växande är de kunskapsintensiva företagstjänsterna vilka levererar kvalificerad kunskap till andra företag eller till offentlig sektor. Övergången från industri- till tjänstesektor och övergången från fordristisk organisation till mer integrerade produktionssystem medför att gamla och etablerade lösningar börjar omprövas, men också att maktförhållandena förskjuts. (Lundh 2010)

Hur påverkas då lönebildningen av de nya produktionsförutsättningarna? En rimlig utgångspunkt är att produktionens organisering inom och mellan företag samt på arbetsplatserna påverkar lönebildningen: alltså på vilken nivå löner sätts och hur det går till. Den nya mer flexibla och företagsanknutna lönebildning vi sett växa fram brukar därför av arbetsmarknadsforskare i gemen hänföras till produktionens förändringar. Vi har också sett att den lokala lönebildningen har fått störst genomslag bland tjänstemanna- och akademikergrupper, alltså de vars humankapital spelar en allt större roll. Likaså har betydelsen av att kunna differentiera löner för att locka till sig och behålla rätts slags arbetskraft ökat. (Lundh 2010, Karlson & Lindberg 2008)

Också Lindbeck & Snower (2001) menar att den decentralisering av lönebildningen som har skett är en avspeglning av de nya sätten att organisera företag och produktion. Strukturuomvandlingen har gått mot ett ökat tjänsteinnehåll, där medarbetarnas kompetens, engagemang och serviceinriktning har blivit allt viktigare. När arbetstagarna då får alltfler olikartade och differentierade uppgifter att utföra lämpar sig centraliserade system för lönesättning allt sämre.

Argument för ökad decentralisering och mer företagsnära lönebildning

Flera argument har lanserats och prövats för att decentraliserad lönebildning har positiva effekter på utvecklingskraften dvs. produktivitet och jobbskapande. Visst forskningsstöd finns också för detta även om forskningen ifråga inte är entydig. (Andersen & Mailand 2005, Plasman & Rusinek & Rycx 2007, Charlwood 2007, Granqvist & Régner 2006, Hibbs & Locking 2000 och Hartog 1999) Ett av argumenten är att en decentralisering kan ge större incitament att göra goda arbetsresultat och således motivera bättre.

Detta grundar sig på att lönen är ersättning för utfört arbete och tillika en form av belöning för goda insatser på jobbet. Vid decentraliserad lönebildning får man en möjlighet att sätta lön efter den anställdes arbetsinsats eller bidrag till produktionsresultatet. Även om man inte exakt kan mäta denna insats kan man ofta ändå rangordna de anställda efter deras

betydelse för verksamheten eller ansvar och skicklighet i arbetet. Lönesystemet kan därför utformas på sådant sätt att lönen speglar den anställdes position i företagshierarkin vilket ger de anställda incitament att konkurrera om mer ansvarsfyllda och därmed bättre betalda jobb. (Granqvist & Regnér 2006, Lazear & Rosen 1981).

Ett annat använt argument är att en decentralisering och mer företagsanpassad lönebildning kan ge mer lokalt experimenterande, alltså möjlighet att anpassa system och metoder för olika slags företag. Genom lärprocesser kan därutöver de goda erfarenheterna tas tillvara och spridas till andra företag. Med en större lokal anpassning ges också nya och finansiellt sårbara, men potentiellt lönsamma, företag möjlighet att överleva. Detta kan exempelvis rädda företag under kortvariga kriser och hjälper till att anpassa kostnadsnivån vilket kan rädda företagen och ger dem tid att omstrukturera – utan att behöva friställa personal. (Karlson & Lindberg 2010) Slutligen kan en ökad decentralisering av lönebildningen underlätta förändrade relativlöner mellan olika yrkesgrupper eller sektorer och detta kan vara väsentligt inte minst i perioder av snabb strukturomvandling.

Men också argument mot decentralisering

Men decentraliseringens och den lokala lönebildningens välsignelser är inget som är oomtvistat. Först och främst finns ett argument att en lokal lönebildning skapar fler förhandlingar i systemet och kostar tid och resurser. Transaktionskostnaderna kan beräknas öka när förhandlingarna blir fler. Om ett mer decentraliserat system dessutom blir mer konfliktfyllt i form av lokala konflikter mellan parterna eller avundsjukekonflikter bland arbetstagarna är detta också ett argument emot.

En annan invändning av vikt är att lönen kanske inte är det som motiverar arbetstagare till goda arbetsresultat. Psykologer och beteendevetare brukar ofta hävda att lön som sätt att stimulera till goda arbetsinsatser är ett trubbigt instrument. Tidigare forskning hade ingen klar uppfattning om lönen som instrument att motivera, vissa studier gav belägg medan andra till och med menade att lönen och andra belöningsformer kunde vara skadligt för motivationen. Modern forskning har i större grad lönen som en pusselbit i att förstå vad som motiverar arbetstagare i jobbet. Andra moderna studier brukar se lönen som endast indirekt motiverande där lönesamtal, feed-back och återkoppling är det som direkt motiverar. (Eriksson & Göransson & Sverke 2011)

Slutligen finns argumentet att en decentraliserad lönebildning – oavsett effekterna på produktivitet och jobbskapande – kan försvaga arbetstagarsidans förhandlingsposition. Därmed hotas lönenivåerna för de i första hand de utbytbara arbetstagarna som behöver styrkan av ett kollektivt agerande i ryggen vid löneförhandlingar.

Vad blir då slutsatsen av detta? Att decentralisering och mer individuell lönebildning är bra under vissa förutsättningar? Förmodligen krävs det att ett antal viktiga kringvillkor är uppfyllda för att en decentralisering ska ge positiva effekter. En grundförutsättning för att individuell lön överhuvudtaget ska kunna motivera är att lönen sätts med utgångspunkt i just

den individuella prestationen. Detta innebär att de som presterar bättre måste kunna särskiljas från dem som inte gör det och att individen upplever att där finns ett samband mellan lön och prestation. Ett villkor som förmodligen behöver vara uppfyllt är erforderlig återkoppling i form av lönesamtal med kvalitet och lönekriterier som den anställde vet att lönen sätts utifrån. Lönekriterierna bör vara tydliga och välkommunicerade, kopplade till individens kompetens och prestationer samt företagets verksamhetsmål. Detta kräver en hel del av lönesättande chefer som behöver ha kunskap och kompetens för att kunna hantera en individuell lönesättning.

Lönebildning och partsrelationer i byggsektorn

På svensk arbetsmarknad har organiserade intressen en mycket stark position.

Fackföreningar och arbetsgivarorganisationer har vidsträckta befogenheter såväl när det gäller utforma som att upprätthålla och tolka reglerna kring arbetsrätt och lönebildning för att nämna två områden. Mycket talar dessutom för att partsorganisationerna och då kanske i första hand de fackliga organisationerna har större inflytande inom just byggsektorn än inom andra delar av svensk arbetsmarknad. (Lindberg 2008)

Fackets två ansikten

Fackets – och även arbetsgivarorganisationernas – primära uppgift på arbetsmarknaden har varit att agera såsom karteller på en marknad, alltså med syftet att reglera villkoren för köp och försäljning och därmed begränsa konkurrensen inom det egna lägret. Men därutöver finns också uppgiften att fungera som de anställdas kollektiva röst på arbetsplatsen dvs. ge arbetstagare som grupp ett instrument för att komma till rätta med frågor om exempelvis arbetsvillkor eller arbetsmiljö eller ge förslag på förbättringar på arbetsplatsen. Alltså frågor som alla arbetstagare kan ha nytta av men som ingen enskild arbetstagare skulle ha incitament att driva och få genom.

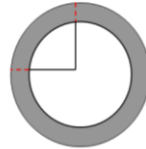
I fallet med fackliga organisationer har det sedan länge diskuterats om de framförallt har ett "monopolansikte" och siktar på högsta möjliga lön åt de redan anställda eller snarare är de anställdas kollektiva röst gentemot företaget. I det förstnämnda fallet ägnar sig organisationen (huvudsakligen) åt att höja lönenivån på ägarnas bekostnad, alltså omfördelning av kakan. I det sistnämnda fallet ägnar sig organisationen (huvudsakligen) åt aktiviteter som kan höja produktiviteten eller effektiviteten i slutändan, alltså göra kakan större. (Freeman & Medoff 1984)

Två huvudstrategier för intresseorganisationer

1. Större del av given kaka



2. Öka kakans storlek genom ökad produktivitet



Källa: Freeman & Medoff 1984

Om man bara skulle titta på monopolansiktet skulle de fackliga organisationernas agerande vara skadligt för samhällsekonomin i stort. Men totalbilden av facketets agerande är inte så enkel. Studier av hur ekonomin påverkas av kollektivavtal och facklig organisering ger delvis motstridiga resultat beroende på vilket land som analyseras och vilka metoder som används. Slutsatsen som (Aidt & Tzannatos 2002) drar är att politiker och andra beslutsfattare kan påverka utfallet genom lagar och regler och att konkurrensen på produktmarknaden är en nyckelfaktor.

I en sektor som byggindustrin med mindre grad av konkurrens på produktmarknaden och där det funnits regleringar som har begränsat tillträdet finns det mer att vinna för fackliga organisationer genom att använda strategin som monopolist. De kan då höja lönerna utan att riskera jobben eftersom företagen kan lägga ut kostnadsökningen på konsumenter och i vissa fall skattebetalare. Så länge facken inom branschen organiserar så gott som samtliga företag kommer inte heller enskilda företag drabbas eftersom samtliga företag i branschen påverkas på samma sätt av kostnadsökningen. Således kan detta vara en del i förklaringen till att fackliga organisationer har klarat av att upprätthålla och försvara de höga lönenivåerna inom branschen och ofta antagit ett monopolansikte. Frågan är dock om detta på lång sikt är hållbart och om sektorn inte snarare behöver en större fokus på åtgärder som på lång sikt kan höja produktivitet och innovationsförmåga.

Byggsektorns särdrag

Inom byggsektorn har en antal säregenheter överlevt som i stort sett är försvunnet från övrig industri och tjänstesektorn sedan en tid tillbaka. Ackordsystemet är ett sådant exempel där användningen inom byggsektorn sträcker sig tillbaka till tidigt 1900-tal. I snart sagt samtliga delar av näringslivet har ackorden, ersatts av andra lönesystem, ofta månadslön med eller utan en resultatdel. Bakgrunden är den tekniska utvecklingen som gjort denna löneform mindre lämplig samt ett motstånd från arbetstagarnas sida. (Lundh 2009)

Ackordsystemet inom byggsektorn är ett slags gruppvis prestationslönesystem där man fyra gånger varje år omförhandlar lönen på byggobjekten. Förhandlingarna sker lokalt men mellan en ombudsman från Byggnadsarbetareförbundet och den lokala byggmästarföreningen. Ofta finns det en liten fast del i botten med en större rörlig del ovanpå. Arbetstagarna erhåller sedan lön utifrån sin kvalifikationsnivå vilket innebär att lönen är differentierad beroende på yrkeskunskaper och ev lärlingskap exempelvis. (Sveriges Byggindustrier 2005, Svenska Byggnadsarbetareförbundet 2011) Lönesystemen inom byggsektorn har med få undantag, se dock Martinsson & Wennberg (2001) för ett alternativ, haft gruppvisa ackord som norm.

Till systemet med ackord hör också s.k. mättnings- och granskningsavgifterna/arvodet. Syftet med granskningen, som alltså sker görs av den fackliga organisationens lokalavdelning, är att kontrollera att företagets utbetalning av löner sker på ett korrekt sätt. Granskningsarvodet infördes i byggnadsavtalet 1976 och innebär att arbetstagarna avstår 1,5 procent av sin lön utifrån byggnadsavtalet som arbetsgivarna enligt gällande avtal betalar. Systemet har förenklats tack vare teknisk utveckling och datorisering och de fackliga organisationerna behöver därför inte lägga ner så omfattande granskningsarbete som förr. (Europadomstolen 2006, AD 2001)

Jämfört med arbetsmarknaden i övrigt har anställda i byggsektorn generellt sett en lägre utbildningsnivå och dessutom är kompetensutvecklingen på själva arbetet bristfällig såväl bland chefer och lagbaser som bland arbetare i branschen. Av de förvärvsarbetande hade tre fjärdedelar förgymnasial utbildning eller tvåårigt gymnasium år 2002. Av samtliga grupper på arbetsmarknaden var det LO-medlemmar i byggsektorn som fick minst fortbildning på arbetstid med endast 0,3 dagar per medlem och år – vilket var lågt även i förhållande till andra LO-grupper. (Svenska Byggnadsarbetareförbundet 2002)

Formell utbildning är en av komponenterna för att stärka kompetensen och i slutändan förnyelseförmågan inom branschen. Men även andra utmaningar tycks finnas. Den starka känslan av att bygg är annorlunda än andra branscher skapar hinder från att lära just från andra branscher. Effekten blir att byggsektorn respektive projektorganisationen isolerar sig från sin omvärld och att gamla misstag därför upprepas och dessutom lever gamla arbetssätt och arbetsmetoder kvar längre än nödvändigt. Ofta är därtill kulturen inom byggsektorn så att det ofta uppfattas som ett svaghetstecken att be varandra om råd. Studier på företagsnivå indikerar att företagen inom byggsektorn tycks inse vikten av kompetensutveckling och lärande, men i praktiken vidmakthålls arbetssätt och metoder som medför ökad tidspress och mindre utrymme för individuellt lärande. (Josephson – Knauseder & Styhre 2003)

Diskussion

Denna rapport tog sin avstamp i de grundläggande faktorer som påverkar alla branscher och delar av näringslivet, inklusive byggsektorn. Globalisering och snabb teknikutveckling förändrar konkurrensvillkoren och ställer krav såväl på arbetskraftens kvalifikationer som på

arbetets och företagets organisering. Ny teknik och ny organisation brukar ställa krav på nya avtalsformer och nya sätt att förhandla om löner och andra villkor. Utmaningarna är att kunna anpassa sig till dessa nya villkor och samtidigt hitta ett samförstånd mellan parterna.

Intresseorganisationer har ett val i hur de ska agera gentemot staten och gentemot sin motpart. Att byta strategi är inte enkelt och kan innebära turbulens inom organisationen. Om identiteten ligger i att organisationens maktresurser ska nyttjas för att, exempelvis, begränsa konkurrens eller i konflikt med sin motpart kämpa åt sig en större del av lönekakan blir det en tuff omställning för alla inblandade. Men kostnaderna för att inte vilja eller våga anpassa sig kan på sikt bli ännu högre.

En fråga man måste ställa sig är i vilken grad som byggsektorns utveckling, vad gäller produktivitet och förnyelseförmåga, har med lönebildningen och partsrelationerna att göra. Det är definitivt inte hela förklaringen, utredningar och annat underlag pekar också på andra faktorer, men viktiga pusselbitar torde ändå finnas här. Samtidigt som andra delar av svensk arbetsmarknad lämnat ackordsystem och en ytterst centraliserad lönebildning och, ofta gemensamt, försökt få större företagsanknytning och flexibilitet i lönesättningen har byggsektorn inte förändrats i samma utsträckning. Samtidigt som humankapitalets betydelse och vikten av vidareutbildning har ökat så har utvecklingen gått långsammare inom byggsektorn.

Mitt intryck efter ett par samtal och efter att ha följt utvecklingen är att det finns embryo till ett samarbetsklimat, manifesterat av samarbetsavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, och åtminstone en enighet i att ta ett gemensamt tag i frågorna.

- Om båda parter blev överens om att kollektivavtalens utformning ska underlätta modernisering, produktivitetssökningar och teknisk utveckling i branschen, hur skulle då kollektivavtal och lönesystem se ut?
- Om båda parter är överens om att vidareutbildning och kompetensutveckling är centrala faktorer för att uppnå ökad produktivitet och förnyelseförmåga i branschen, hur kan man då tillsammans uppnå det?

Referenser

- Aidt, T & Tzannatos, Z (2002): *Unions and Collective Bargaining Economic Effects in a Global Environment*, The World Bank.
- Andersen, S K & Mailand, M. (2005): *The Danish Flexicurity Model – The Role of the Collective Bargaining System*. Compiled for the Danish Ministry of Employment. Köpenhamn: FAOS.
- Arbetsdomstolen (2001) Dom nr 20: Sveriges Bygginindustrier mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet. (Elektronisk) Tillgänglig: <<https://lagen.nu/dom/ad/2001:20> [2011-06-22]
- Arbetsdomstolens hemsida, meddelade domar 2003-2011 (Elektronisk) Tillgänglig: <<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=4&lngLangID=1>> [2011-06-21]
- Calmfors, L . (2006): "Globalisering, löner och arbetslöshet", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 4, s 34-50.
- Charlwood, A. (2007): "The De-collectivization of Pay setting in Britain 1990–98: Incidence, Determinants and Impact", *Industrial Relations Journal*, 38(1), s 33–50.
- Danemar, O & Fölster, S & Herin, J & Rune, A, & Tenselius, R. (2006): "Konjunkturinstitutet skriver fel i lönebildningsrapporter", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 3, s. 85-90.
- Ekholm, K & Haakala K. (2006): "Hur påverkar handel och utflyttning av produktion den svenska arbetsmarknaden?", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 4, s 7-21.
- Eriksson, A & Göransson, S, & Sverke, M. (2011): "Faktisk lön har liten betydelse för arbetsmotivationen – om individuell lön ur ett arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv" ur *Lönebildning för utvecklingskraft*, (red) Nils Karlson och Anders Thorstensson.
- Europadomstolen (2006): "Evaldsson and Others versus Sweden, decision 21 april 2006".
- Freeman, R & Medoff, J. (1984): *What do unions do?* New York: Basic Books.
- Granqvist, L & Regnér, H. (2006): *Lön*, Pocketbiblioteket nr 17. Stockholm: SNS Förlag.
- Hansson, P, Karpaty, P, Lindvert, M, Lundberg, L, Poldahl, A, Yun, L. (2007): *Svenskt näringsliv i en globaliserad värld - effekter av internationaliseringen på produktivitet och sysselsättning* (Elektronisk). Institutet för tillväxtpolitiska studier. Tillgänglig: <<http://www.oru.se/PageFiles/21181/Svenskt%20n%C3%A4ringsliv%20i%20en%20globaliserad%20v%C3%A4rld.pdf>> [2011-06-21]
- Hibbs, D & Locking, H. (2000): Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden, *Journal of Labor Economics*, 18(4), s 755-782.

Hartog, J. (1999): Whither Dutch Corporatism? Two Decades of Employment Policies and Welfare Reforms, *Scottish Journal of Political Economy*, 46(4), s 458–486.

Josephson, P-E & Knauseder, I & Styhre, A. (2003): *Lärandet i byggprojekt – det bortglömda framgångsreceptet?* Sveriges Byggindustriers Byggkommission, Göteborg.

Lazear, E P. & Rosen, S. (1981): Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts, *Journal of Political Economy*, vol 89, nr 5, s. 841-864.

McKinsey & Company (2006): *Sweden's economic performance: Recent developments, current priorities*. Tillgänglig: <<http://www.mckinsey.com/mgi/publications/sweden/>> [2011-06-21]

Karlson, N & Lindberg, H. (2008): *En ny svensk modell – Vägval på arbetsmarknaden: sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering?* Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.

Karlson, N & Lindberg, H. (2010): Strukturomvandling och lönebildning i kriser. Ratio.

Konkurrensverket (2000): *Konkurrensen i Sverige under 1900-talet*, Stockholm.

Lindbeck, A. & Snower, D. (2001): "Centralized Bargaining and Reorganized Work. Are they compatible?" *European Economic Review* 45, s 1851-1875.

Lindberg, H. (2007): Nya konfliktmönster och konfliktdimensioner på den svenska arbetsmarknaden, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 13, nr 1, s 29-44.

Lindberg, H. (2008): *Korporativa karteller - En studie av byggsektor och jordbruk i den svenska modellen*. Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag.

Lundh, C. (2010): *Spelets regler: institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2010*. Stockholm: SNS Förlag.

Martinsson, P. & Wennberg, F. (2001) Alternativa lönesystem inom byggbranschen: en utvärdering av NCC Entreprenads resultatlönesystem för yrkesarbetare i Luleå. Luleå tekniska universitet

Nohrstedt, L (2009): Hade blivit dyrare med svenska entreprenörer (Elektronisk). *Byggvärlden*, 29 jan. Tillgänglig: <<http://www.byggvarlden.se/nyheter/naringsliv/article87892.ece>> [2011-06-21]

Plasman, R, Rusinek, M, Rycx, F. (2007): Wages and the Bargaining Regime under Multi-level Bargaining: Belgium, Denmark and Spain, *European Journal of Industrial Relations*, 13(2), s 161–180.

Salvanes, K. G. (2006): "Företag, arbetstagare och utländskt konkurrenstryck", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 4, s 51-62.

SCB:s produktivitetmätningar.

Schön, L. (2009): *En modern svensk ekonomisk historia: tillväxt och omvandling under två sekel*. Stockholm: SNS Förlag.

Skedinger, P & Vlachos J. (2006): "Globaliseringen och arbetsmarknaden", *Ekonomisk Debatt*, årg 34, nr 4, s 3-6.

SOU (2000:44): *Från byggsekt till byggsektor*, Näringsdepartementet Betänkande från Byggekostnadsdelegationen.

SOU (2002:115): *Skärpning gubbar! Om konkurrensen, kostnaderna, kvaliteten och kompetensen i byggsektorn* (Elektronisk). Socialdepartementet Byggekommisionen. Tillgänglig: <<http://www.sweden.gov.se/sb/d/108/a/1649>> [2011-06-21]

Statskontoret (2008): *Sega gubbar?* (Elektronisk). Tillgänglig: <<http://www.statskontoret.se/upload/publikationer/2009/200906.pdf>> [2011-06-21]

Statens förlikningsmännaexpedition 1993-1999 och Medlingsinstitutet 2000-2005, Statistisk årsbok för Sverige.

Ståhl, I & Wickman, K (1990): *Riv bostadspolitiken!* SNS studier och debatt, Stockholm.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet (2011): *Byggnads lönesystem* (Elektronisk). Tillgänglig: <<http://www.byggnads.se/Verksamhet/Loner/Lonesystem/>> [2011-06-21]

Svenska Byggnadsarbetareförbundet (2002) Arbetsmarknads- och bostadspolitik - rapport från Byggnads kongress 2002.

Sveriges Byggindustrier (2005): *Vad kostar ackorden?* (Elektronisk). Tillgänglig: <<http://www.bygg.org/files/publikationer/vad%20kostar%20ackorden.pdf>> [2011-06-21]