



**HÖGSKOLAN I BORÅS**  
INSTITUTIONEN INGENJÖRSHÖGSKOLAN

**EN UNDERSÖKNING ÅT PEAB  
OM INSTÄLLNINGEN TILL  
ACKORDSLÖN**

**AN INVESTIGATION TO PEAB  
ABOUT THE ATTITUDE TO  
PIECE RATE**

Markus Nilsson

## **En undersökning åt Peab om inställningen till ackordslön**

### **An Investigation to Peab about the Attitude to Piece Rate**

Markus Nilsson [S050708@utb.hb.se](mailto:S050708@utb.hb.se), [macke\\_nilsson\\_85@hotmail.com](mailto:macke_nilsson_85@hotmail.com)

Kandidatuppsats examensarbete

Ämneskategori: Teknik

Serie och nummer: Byggteknik nr 8/2008

Högskolan i Borås  
Institutionen Ingenjörshögskolan  
501 90 BORÅS  
Telefon 033-435 4640

Examinator: Agnes Nagy

Handledare: Gustav Giertz

Uppdragsgivare: Peab Anläggning Region Syd, Projekt/Infra, Helsingborg

Datum: 080821

Nyckelord: Peab, ackordslön och månadslön

## **Abstract**

This paper deals with views and attitudes about piece rate on Peab Construction Region South, Project/ Infra. Opinions from craftsmen and white-collar workers have been weighted against each others in purpose to get an impartial opinion of piece rate.

A change in the construction agreement with SBAF, the Swedish Construction Worker Alliance, have brought piece rate to the new main form of salary for construction workers. This investigation has been conducted in order to give the responsible staff division at Peab Construction Region South, Projekt/Infra, the worker's opinion on different forms of salaries.

These investigations have been made by means of polls and interviews with a selection of questions about piece rate. The questions have a wide spectrum and deal with workplace condition and wages understanding. The people who have contributed to this investigation have different experiences of piece rate.

SBAF think that a payment by performance model like the piece rate is the most correct and developing system for the craftsmen. By using the piece rate model you simply get paid for your achievements and this is how they think it should be on every construction site. The craftsmen in this investigation have divided opinions of this but the most of them have a positive vision. The possibility to make more money is said to be the biggest benefit with piece rate. The white-collar workers however, are more sceptic, and mostly see disadvantages with piece rate, such as badly cooperation with the craftsmen.

## **Sammanfattning**

Föreliggande rapport behandlar åsikter och inställningar om ackordslön på Peab Anläggning Region Syd, Projekt/Infra. Synpunkter från hantverkare och tjänstemän har ställts mot varandra för att ge en objektiv bild av vad man anser om ackordslön.

En förändring i anläggningsavtalet med SBAF, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, har medfört att den nya huvudlöneformen för anläggare ska vara ackord. Därför görs denna undersökning för att ansvariga på personalavdelningen på Peab Anläggning Region Syd, Projekt/Infra, ska få en inblick i hur de anställda, som är involverade i produktionsfasen, uppfattar ackordslön.

Undersökningen har gjorts genom enkäter och intervjuer med ett antal frågor gällande ackordslön. Frågorna har ett brett spektra och behandlar såväl arbetsförhållanden som löneuppfattningar. De som medverkat i undersökningen har varierande erfarenheter om ackord.

SBAF menar att ett prestationslönesystem som ackord är det mest rättvisande och utvecklande för hantverkarna. Vid ackord får man helt enkelt betalt för vad man presterar och så borde det vara på alla arbetsplatser. Hantverkarna i undersökningen har delade meningar om detta men de flesta ser positivt på det. Att kunna tjäna mer pengar anges dessutom som den största fördelen med ackordslön. Tjänstemännen är däremot betydligt mer skeptiska och ser nästan bara nackdelar med ackordslön, som t.ex. sämre samarbete med hantverkarna.

Nyckelord: Peab, ackordslön och månadslön

# Innehåll

<b>1. Inledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Bakgrund .....	1
1.2 Syfte.....	1
1.3 Målgrupp .....	1
1.4 Avgränsningar .....	1
1.5 Peab i korthet.....	2
<b>2. Metod</b> .....	<b>3</b>
2.1 Urval.....	3
2.1.1 Val av företag.....	3
2.1.2 Val av respondenter för enkätundersökning .....	3
2.1.3 Val av respondenter för intervju .....	3
2.2 Genomförande .....	3
2.2.1 Bearbetning av fakta .....	3
2.2.2 Enkätutformning för hantverkare.....	3
2.2.3 Enkätutformning för tjänstemän .....	4
2.2.4 Intervjufrågor till hantverkare.....	4
2.2.5 Intervjufrågor till tjänstemän .....	4
2.3 Resultat och analys.....	4
2.4 Metoddiskussion.....	5
2.4.1 Källkritik .....	5
2.4.2 Potentiella undersökningsbrister.....	5
2.4.3 Frågeanalys .....	5
2.4.4 Bortfallsanalys .....	5
<b>3. Riktlinje för lönesättning</b> .....	<b>7</b>
3.1 Lönesystemens uppbyggnad.....	7
3.1.1 Prestationslön .....	7
3.1.2 Tidlön .....	10
<b>4. Resultat</b> .....	<b>11</b>
4.1 Svansfrekvens .....	11
4.2 Respondenternas bakgrund.....	11
4.3 Hantverkarnas enkätundersökning och intervjuer.....	11
4.3.1 Hantverkarnas gemensamma frågor i enkätundersökning .....	11
4.3.2 Hantverkarna med månadslön.....	11
4.3.3 Hantverkarna med ackordslön .....	12
4.3.4 Jämförelse mellan hantverkarna.....	13
4.3.5 Hantverkarnas intervjuer.....	13
4.4 Tjänstemännens enkätundersökning och intervjuer .....	13
4.4.1 Tjänstemännens enkätundersökning .....	13
4.4.2 Tjänstemännens intervjuer .....	15
4.5 Jämförelse mellan hantverkare och tjänstemän .....	15
4.5.1 Jämförelser mellan hantverkare med månadslön och tjänstemän.....	15
4.5.2 Jämförelse mellan hantverkare med ackordslön och tjänstemän .....	16
4.6 Jämförelse med den tidigare undersökningen på Peab i höstas.....	17
4.6.1 Jämförelse mellan hantverkarna.....	17
4.6.2 Jämförelse mellan tjänstemännen .....	17
<b>5. Diskussion</b> .....	<b>19</b>
5.1 Allmänt .....	19

5.2	Hantverkare med månadslön och tjänstemän .....	19
5.3	Hantverkare med ackordslön och tjänstemän.....	20
5.4	Sammanfattningsvis .....	21
<b>6.</b>	<b>Slutsats</b> .....	<b>22</b>
	<b>Referenser</b> .....	<b>23</b>

<b>Bilaga 1</b>	Undersökning hantverkare
<b>Bilaga 2</b>	Undersökning tjänstemän

# **1. Inledning**

Detta kapitel ger läsaren en inblick i det valda ämnet, avseende bakgrundsfakta, syfte med arbetet, målgrupp, avgränsning samt en kort presentation av Peab.

## **1.1 Bakgrund**

En förändring i anläggningsavtalet med SBAF, Svenska byggnadsarbetareförbundet, har medfört att den nya huvudlöneformen för anläggare ska vara ackord istället för månadslön. Vad de anställda, både hantverkare och tjänstemän, som är involverade i produktionsfasen på Peab Anläggning Region Syd, Projekt/Infra, anser om detta ska jag försöka redogöra för i detta examensarbete. Peab Anläggning Region Syd, Projekt/Infra, förkortas fortsättningsvis i detta arbete PeabARS, P/I.

Åsikterna om prestationslöner, som t.ex. ackordslön, har alltid gått brett isär. SBAF:s åsikt är att prestationslön uppmuntrar till lagarbete, ger individen större inflytande över byggprocessen och driver på löneutvecklingen. Andra organisationer anser å andra sidan det motsatta. Ackordslön ökar löneglidningen, gör det svårare att beräkna kostnader i förväg och ökar risken för maskningsaktioner. Det enda som är säkert med ackord är att alla har sin egen åsikt om löneformen.

## **1.2 Syfte**

Syftet med detta examensarbete är att undersöka vad de anställda inom produktionsfasen på PeabARS, P/I, har för attityd till ackord och vilka för- och nackdelar de ser. En del av hantverkarna har alltid jobbat med ackord som löneform medan andra inte har gjort det. Likaså skiftar tjänstemännens erfarenheter om att leda hantverkare som har ackord som löneform. I höstas genomfördes en liknande undersökning inom Peab Anläggning Region Syd (Helsingborg, Växjö, Malmö och Hässleholm) och min uppgift är även att jämföra resultatet från den undersökningen med resultatet från min undersökning och granska ifall attityden till ackord skiljer sig något åt.

## **1.3 Målgrupp**

Resultatet av detta arbete riktar sig i första hand till ansvariga på personalkontoret för Peab anläggning region syd, Projekt/Infra, i Helsingborg. Andra intressenter kan tänkas vara t.ex. fackförbund och konkurrenser inom branschen som kan tänkas finna innehållet intressant och har tankar och funderingar kring ämnet.

## **1.4 Avgränsningar**

Undersökningen har gjorts på PeabARS, P/I. Till region syd hör landskapen Skåne, Blekinge, Halland och Småland. Varför undersökningen gjorts på avdelningen Projekt/Infra beror på att det är enda avdelningen på Peab anläggning region syd där någon liknande undersökning ännu inte har gjorts.

## 1.5 Peab i korthet

- Peab startades år 1959 av bröderna Erik och Mats Paulsson och är idag ett av Nordens största och ledande bygg- och anläggningsföretag med huvudkontor i Förslöv, nordvästra Skåne.
- Koncernen omsätter ca 32 miljarder kronor och har ca 12 000 anställda.
- År 1999 delades företaget in i fyra verksamhetsområden: Bygg och anläggning, Industri, Förvaltning samt Verksamheter under avveckling.

### Peabs affärsidé

”Peab är ett bygg- och anläggningsföretag, vars främsta ledstjärna är total kvalitet i alla led av byggprocessen. Genom nytänkande, kombinerat med gedigen yrkesskicklighet, skall vi göra kundens intresse till vårt och därmed alltid bygga för framtiden”.

*Källa: [http://www.peab.se/Om\\_Peab/Affarside](http://www.peab.se/Om_Peab/Affarside)*

### Företagspolicy

”Peab bygger för framtiden. Vi vill vara det ledande och mest attraktiva bygg- och anläggningsföretaget i Sverige.

Det vi bygger skall skapa mervärden för våra kunder, leverantörer och oss själva samt bidra till en hållbar samhällsutveckling. En god ekonomisk lönsamhet är en förutsättning för att vi skall lyckas.”

*Källa: [http://www.peab.se/Om\\_Peab/Foretagspolicy](http://www.peab.se/Om_Peab/Foretagspolicy)*

## 2. Metod

### 2.1 Urval

Avsnittet beskriver val av respondenter för enkätundersökningen och intervjuerna samt val av företag.

#### 2.1.1 *Val av företag*

Jag hade inga egna idéer om vad jag skulle göra för examensarbete. Därför kontaktade jag PeabARS, P/I, på grund av att jag tidigare har sommarjobbat där, kände några av de anställda och att det är inom den byggrenen jag vill arbeta i framtiden. Efter någon vecka kontaktade Gustav Giertz, min blivande handledare, mig och han hade förslag på examensarbete som jag kunde göra på Peab. Jag tyckte det lät intressant och vi kom överens om att jag skulle göra mitt examensarbete på Peab.

#### 2.1.2 *Val av respondenter för enkätundersökning*

Samtliga anställda, både hantverkare och tjänstemän, på PeabARS, P/I, som är involverade i produktionsfasen fick svara på enkätundersökningen.

#### 2.1.3 *Val av respondenter för intervju*

Valet av respondenter för intervju genomfördes på arbetsplatsen. Jag besökte två av arbetsplatserna som PeabARS, P/I, just nu verkar vid. Den ena var i Hyllie, som ligger i utkanten av Malmö, och den andre var i Väla by i utkanten av Helsingborg. På arbetsplatsen frågade jag efter frivilliga som ville bli intervjuade. Då både hantverkare och tjänstemän visade stort intresse och engagemang för ämnet var det inga problem att få respondenter att medverka. Intervjupersonerna var även med i enkätundersökningen, där de fick svara på samma frågor som övriga respondenter där.

### 2.2 Genomförande

Vid första mötet tillsammans med Gustav Giertz, min handledare på Peab, diskuterades genomförandet och avgränsningarna samt syftet med arbetet.

#### 2.2.1 *Bearbetning av fakta*

För att få en djupare inblick i hur ackordslön är uppbyggt och som bakgrund i ämnet gjorde jag en litteraturstudie som resulterade i ett lönesystemkapitel.

#### 2.2.2 *Enkätutformning för hantverkare*

Enkätundersökningen är riktad till samtliga hantverkare inom PeabARS, P/I. Enkäterna är utformade med mestadels frågor med ett antal förbestämda svarsalternativ och några frågor där man får kommentera själv. Enkäterna är även uppdelade i tre delar. En del svarade samtliga hantverkare på, nästa del endast de som hade månadslön och sista delen endast de som hade ackordslön.

### 2.2.3 *Enkätutformning för tjänstemän*

Enkätundersökningen är riktad till samtliga tjänstemän som arbetar med produktionsfasen inom PeabARS, P/I. Enkäterna är utformade med mestadels frågor med förbestämda svarsalternativ och några frågor där man får kommentera själv. Enkäterna var även uppdelade i två delar. Ena delen bestod av frågor hur tjänstemännen trodde att hantverkarna som nu har månadslön skulle uppleva att gå över till ackordslön. Den andra delen bestod av frågor hur de trodde att de hantverkare som nu har ackordslön upplever att arbetar med ackord.

### 2.2.4 *Intervjufrågor till hantverkare*

Intervjufrågorna utformades så att hantverkarna som arbetar under månadslön kunde ge sin syn på hur de trodde det skulle vara att jobba under ackordslön. De hantverkare som arbetar under ackordslön fick ge sin syn på hur de uppfattar att jobba med det.

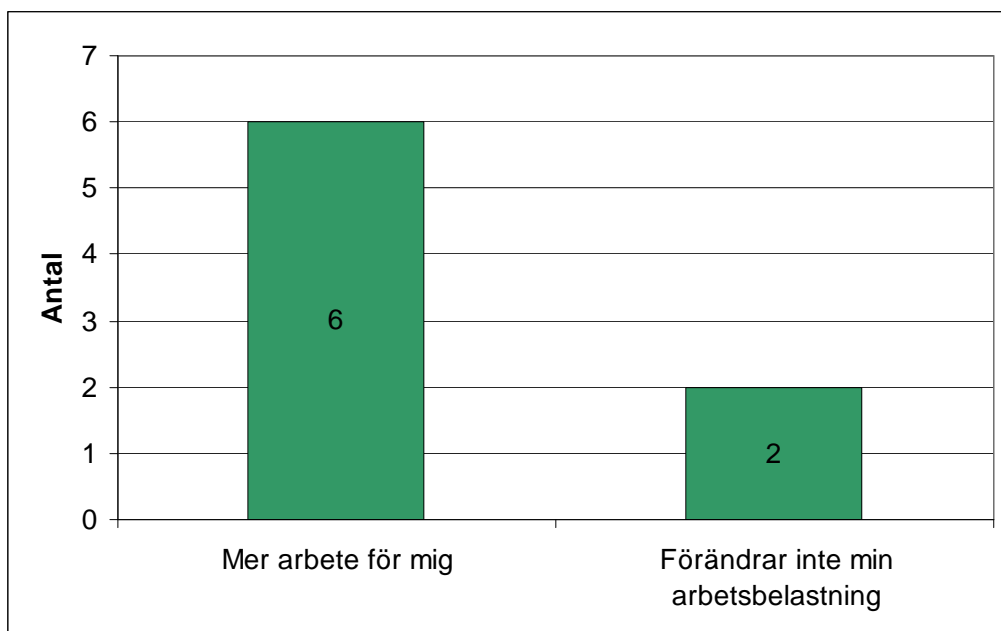
### 2.2.5 *Intervjufrågor till tjänstemän*

Intervjufrågorna utformades så att tjänstemännen kunde ge sin syn dels för hur de trodde att de hantverkare som nu jobbar under månadslön skulle uppfatta att jobba under ackordslön, dels för hur de tror att de hantverkare som jobbar under ackordslön uppfattar att jobba med det.

## 2.3 **Resultat och analys**

Resultatet av undersökningen redovisas i löpande text. Svaren, presenterade i diagramformat med svarsfrekvens i antal svarande, redovisas i bilagor. Vissa respondenter har valt att besvara en fråga med mer än ett svarsalternativ eller att inte besvara en fråga alls. De redovisas inte i diagrammet.

### Ackordslön medför för mig som tjänsteman



Figur 1: Exempel på enkätfråga och svarsfrekvens

## 2.4 Metoddiskussion

Det är viktigt att vara medveten om sina egna och rapportens eventuella brister för att rapporten ska vara av värde. I kommande stycke redogörs för källkritik, potentiella undersökningsbrister, frågeanalys samt en bortfallsanalys.

### 2.4.1 *Källkritik*

Då den studerade litteraturen är tagen från diverse organisationer och artiklar kan man inte utesluta att texten kan vara aningen partisk eller färgad av författarens värderingar. Dessutom föreligger alltid en risk att den studerade litteraturen misstolkas och att information tas ur sitt sammanhang.

Respondenten i enkäten eller i intervjun kan misstolka en ställd fråga och därmed besvara frågan på fel grunder. För att misstolkningar ska undvikas kan frågan omformuleras under intervjun.

Informationen till rapportens företagsinformation är hämtad från företagets hemsida, vilket gör att texten kan vara en aning partisk.

### 2.4.2 *Potentiella undersökningsbrister*

En enkätundersökning med endast öppna frågor skulle vara optimalt, då respondenten får möjlighet att besvara frågan utan att påverkas av eventuella svarsalternativ. Det skulle troligtvis resultera i sämre svarsfrekvens eftersom det kräver mer engagemang och tankeverksamhet från respondenten, än det aktuella tillvägagångssättet. Troligen hade arbetet även blivit alltför stort, då svaren hade haft stor spännvidd och sammanställningen av resultatet skulle försvåras. Därför kan vissa frågor anses som ledande då de har givna svarsalternativ. Naturligtvis färgas även jag under arbetets gång av möten med anställda och övrig informationshämtning.

För att begränsa storleken på enkätundersökningen innefattar den enbart de mest relevanta frågorna för uppdraget, vilket medför att andra viktiga frågor kan ha utelämnats.

Under intervjuerna fördes egna anteckningar, vilket gör det svårt vid ett senare tillfälle att exakt citera personen i resultatet.

### 2.4.3 *Frågeanalys*

Det är näst intill omöjligt att ställa en fråga som uppfattas lika av samtliga respondenter. Vikten av ett neutralt förhållningssätt under utfrågningen är värd att notera och har genom kommentarer i enkäterna blivit underrättad om att fallet så faktiskt varit. De flesta frågorna har givna svarsalternativ, vilka kan ses som ledande, men så verkar fallet inte ha varit.

Då respondenterna har valt att inte besvara de öppna frågorna, medför detta svårigheter för mig att göra en analys och dra konkreta slutsatser. Detta gäller även när vissa respondenter har markerat mer än ett svarsalternativ på de frågorna med givna svarsalternativ.

### 2.4.4 *Bortfallsanalys*

Att dela ut enkäten, med tillhörande svarskuvert, till platschef/arbetsledare som i sin tur delar ut enkäten till respondenterna på arbetsplatsen är ett snabbt och säkert sätt att föra ut enkäten.

Risken finns att platschef/arbetsledare glömmer att dela ut enkäten. Faran med denna kommunikationsväg är annars om respondenten inte besvarar enkäten ganska omgående, då risken finns att enkäten glöms bort.

Att maila enkäten till respondenten ger en snabb kommunikation och personen kan välja att inte besvara mailet/enkäten omgående. Problemet är att alla respondenter inte ha mail. Faran med denna kommunikationsväg är om mailet hamnar alltför långt ner i maillistan för att senare glömmas bort och inte returneras till avsändaren. En annan risk är ovissheten om mailet har kommit fram till mottagaren eller inte, och om svaret i sin tur har returnerats till den ursprungliga avsändaren. Samma problem och risker finns dock med den traditionella postgången. Utöver det returnerats färre enkätsvar med postgång, då det kräver mer energi av respondenten än ett tryck på datormusen.

Bortfallet av svar p.g.a. att det inte besvarades kan försummas, trots att det var relativt stort. Det finns ingen anledning att tro att resultatet skulle påverkas i någon nämnvärd riktning, eftersom resultatet ändå pekar mot samma mål som tidigare liknande undersökningars resultat. Spridningen av städer, arbetsplatser och bakgrund är relativt stor och därför bedöms resultatet som trovärdigt. Vidare anses att de personer som har besvarat enkäten är de med störst intresse och engagemang för ämnet, vilket också syns i svaren som har returnerats.

### **3. Riktlinje för lönesättning**

Detta kapitel beskriver de mest aktuella lönesystemen inom byggbranschen.

*(Delar av texten i detta kapitel är hämtad från: Wennberg F. och Martinsson P. (2001) Alternativa lönesystem inom byggbranschen, Examensarbete, Luleå tekniska universitet)*

#### **3.1 Lönesystemens uppbyggnad**

De lönesystem som är mest aktuella inom byggbranschen presenteras nedan.

*Prestationslön* kan vara ackord, olika resultatlönesystem eller kombinationer av dessa. Det som kan sägas vara gemensamt för dessa är att de består av en fast och en rörlig del, såvida det inte handlar om rent ackord. Proportionerna kan variera från fall till fall.

*Tidlön* är den form av lön där man bara har en fast del i sitt lönesystem. Den specificeras som månadslön.

##### *3.1.1 Prestationslön*

När man arbetar mot prestationslön sker förhandling på lokal nivå för att förhandla fram lönen på objekten. I dessa förhandlingar medverkar folk från arbetsgivaren, byggmästarföreningen, ombudsman från Byggnadsarbetareförbundet och lagbas från arbetslaget. Arbetsgivaren anger vilken prestationslönesystem man önskar använda i sin arbetsplatsanmälan.

Alla prestationslönesystem består av en fast och en rörlig del, förutom då rent ackord används. När förhandlingarna inleds tas de variabler upp som skall ligga till grund för ackordet. Ofta är det tid och pengar som samvarierar med olika viktningsgrader beroende på hur stor penningssumma som är avsatt för den inarbetade tiden.

Det kan skilja mellan objekten i stor utsträckning hur stor del man kan tjäna på den inarbetade tiden. Gemensamt för dessa förhandlingar är att det alltid finns en föreskriven grundlön i botten att kräva, oavsett hur ackordet går.

Om inte avtal träffas där båda parter är överens inleds förhandlingar på central nivå. Den skall inledas så snabbt som möjligt, dock senast 15 karensdagar efter det lokala förhandlingssammanträdet avslutande. De centrala förhandlingarna skall genomföras snabbt för att hitta en lösning. Om man ändå inte lyckas komma fram till gemensam lösning utbetalas tidlön. Det eventuella överskottet utbetalas efter att förhandlingarna är avslutade. I denna förhandling ingår byggentreprenören eller dennes ombud, samt Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Det är dock ovanligt att det går så långt att förhandlingar på central nivå inleds. Vanligtvis brukar tillfredställande avtal träffas på lokal nivå mellan de inblandade parterna.

#### **Ackord**

Ackord är en form av prestationslön som är baserad på av arbetsgivaren framtaget ackordsunderlag vilket skall godkännas av de ingående parterna genom en ackordsöverenskommelse. Ofta ligger det en liten fast del i grunden med en större summa

rörlig del ovanpå det. Detta framtagna ackordsunderlag skall arbetsgivaren tillhandahålla skyndsamt, så att de anställda har klart för sig vilka ramar de har att arbeta inom. Om detta inte är tekniskt möjligt skall det åtminstone finnas till hands senast fyra veckor före första ackordsavstämningen.

*Premieackord* är en typ av ackord som är baserat på fastställda tidslistor för nybyggnad respektive ombyggnad. Dessa träffas i form av kollektivavtal mellan de centrala parterna. Man har en fast del som är centralt förhandlad och ovanpå det en rörlig del som bestäms gemensamt av den lokala Byggmästarföreningen och Byggnadsarbetareförbundet. Här är det vanligt att man har ritningar som underlag för att ta fram ungefärlig byggtid för objektet och därigenom bedöma hur premier skall betalas ut. Det går till så att man har tidsangivelser för de olika arbetsmomenten och att man genom dessa kan beräkna hur lång byggnadstiden för objektet förväntas bli.

Genom detta kommer man fram till hur stor premien skall bli i förhållande till den inarbetade tiden som åstadkoms i förhållande till den beräknade byggtiden. Viktningar kan göras med hänsyn till om man har lärlingar eller yrkesutbildade på objektet för att därigenom ge yrkesarbetarna en rättvis lönebild. De listor man följer över hur lång tid man behöver till de olika arbetsmomenten grundar sig på tidigare erfarenheter. De är utarbetade av Sveriges Byggindustrier och Byggnadsarbetareförbundet. Avstämningar om hur man ligger till tidsmässigt skall som regel göras var 12:e vecka, om inte de lokala parterna har kommit överens om annat vid byggets start.

*Rent ackord* är ett annat ackordsunderlag som också är baserat på tidslistor enligt ovan. Vid denna löneform arbetar man bara med ett pris på per producerad vara som man kommit överens om i för tid. Avstämning sker var 12:e vecka om man inte förhandlat fram annat. Man är alltid garanterad en grundlön för varje arbetad timme. Hantverkare utan yrkesbevis är garanterade 88 % av grundlönen.

### **Viktiga punkter vid ackordsförhandling**

- Avstämningar skall ske var 12:e vecka om inte annat sagts vid förhandlingarna.
- Arbetsgivaren skall lämna en kopia av tidrapporten för varje löneperiod till en representant för arbetslaget, till exempel lagbasen.
- Mängden arbete reglerar vad som ingår i ackordet om de lokala parterna inte kommer överens om annat.
- Arbetet bedrivs som gemensamhetsackord för flera yrken om inte de lokala parterna kommit överens om annat.
- Arbetsgivaren anger i arbetsplatsinformationen eller i ackordsunderlaget vilka arbeten som skall utföras av underentreprenör och därmed inte ingår i avtalet.
- Vid avstämningstillfällena går man igenom vilka arbeten som utförts sedan det senaste avstämningstillfället. Jämförelsen med tidsplanen och tidsåtgången bestämmer premiens storlek.

- Vid strandade förhandlingar har yrkesarbetarna rätt till månadslön.
- Ej tidsatt arbete skall tidsättas eller utföras mot grundlön om inte annat avtal tecknas mellan parterna.

## **Resultatlön**

Med resultatlönesystem avses lönesystem där viss del av lönen är beroende av ekonomiska resultat och/eller andra mätbara parametrar. Olika slag av resultatlönesystem kan tillämpas, t.ex.:

- utbyggt premieackord
- utbyggt ackord baserat på kalkyltid, budget eller motsvarande
- ren tidslön.

Resultatlönesystemen, som inte är tillåtet inom anläggning, kan alltså se ut på olika sätt och jag ska beskriva två system som torde vara vanligast förekommande.

Ett system med en huvuddel med fast lön som kompletteras med en rörlig del som är baserad på det ekonomiska resultatet för objektet och/eller regionen. Det här systemet kallas *ren resultatlön*.

Den andra varianten består också av en fast och en rörlig del, där man baserar den rörliga delen på hur man tidsanpassar byggandet i förhållande till angiven byggtid. Därigenom kan de anställda tjäna några kronor extra per timme. Detta utökas även vanligtvis av andra faktorer och hur lönsamma de varit. Det kan gälla saker som materialkostnader, maskinkostnader och övrig kvalitet, ofta har man en produktionskalkyl som får stå till grund för beräkningarna. Detta kallas *utbyggt premieackord*.

## **Allmänt om resultatlönesystemet**

- Resultatlönesystemet kan innefatta enskilt objekt, arbetschefsområde eller motsvarande om inte de lokala parterna träffar avtal om annat.
- De lokala parterna träffar överenskommelse om vilket underlag som ska stå till grund för resultatlönesystemet, kalkyl, budget etc., och hur det skall vara utformat.
- Resultatlönesystemet skall vara uppbyggt på ett sådant sätt att utfallet är mätbart och kan avläsas. Avläsning skall göras av de lokala parterna gemensamt.
- Lokalavdelningen har rätt att ta del av arbetsgivarens räkenskaper för att bedöma utfallet av överenskommet resultatlönesystem.
- De lokala parterna bör i överenskommelsen om resultatlön ta in bestämmelser om sekretess.

### 3.1.2 *Tidlön*

Tidlön utbetalas i allmänhet i form av månadslön eller timlön. Överenskommelse om tim- respektive månadslönens storlek skall träffas mellan arbetsgivare och arbetstagare om inte någon av dessa vill ha byggmästareföreningen eller lokalavdelningen till hjälp. Det som skall stå till grund vid förhandlingarna om man inte kommer fram till en lön som parterna är överens om, är att yrkesarbetarna skall vara garanterade grundlön enligt byggavtalet.



*Bild 1: Exempel på arbete för hantverkare med månadslön. Källa: Peabs interna bildarkiv*

## 4. Resultat

Detta kapitel redogör för undersökningens svarsfrekvens och innehåller en redovisning av enkäterna och intervjuerna.

### 4.1 Svartsfrekvens

Sammanlagt gick 46 enkäter ut till hantverkarna och 14 till tjänstemännen. Nedan visas svarsfrekvensen för respektive respondentgrupp.

Hantverkare: 20 personer av 46 svarade, vilket utgör 43 %.

Tjänstemän: 8 personer av 14 svarade, vilket utgör 57 %.

### 4.2 Respondenternas bakgrund

Respondenternas erfarenheter av ackordslön varierar mycket stort. Vissa har lång erfarenhet av ackordslön medan andra inte har det. Åldersspannet på respondenterna är från ca 20 års ålder till dryga 60 år medan åldersfördelningen är ganska ojämn, då flertalet är 41 år eller äldre.

### 4.3 Hantverkarnas enkätundersökning och intervjuer

Detta avsnitt redogör för resultatet av enkätundersökningen och intervjuerna som gäller hantverkarna.

#### 4.3.1 *Hantverkarnas gemensamma frågor i enkätundersökning*

18 av dem 20 hantverkarna ansåg att de är nöjda, eller delvis nöjda, med sin nuvarande löneform. På frågan om hantverkarna ser ackordslön som ett sätt att tjäna mer pengar är resultatet detsamma. Sex hantverkare håller med, eller delvis med, om att de hellre skulle ha en annan löneform om de fick välja. Tolv tar helt, eller delvis, avstånd från att ha en annan löneform än den de har idag. När det gäller frågan om inställningen till ackordslön svarar 13 hantverkare att de har diskuterat, eller delvis diskuterat, inställningen till ackordslön och 16 anser att alla, eller delvis alla, platsar i ackord. 16 hantverkare anser dessutom helt, eller delvis, att ackordslön driver på utvecklingen av nya arbetsmetoder.

#### 4.3.2 *Hantverkarna med månadslön*

Av de 20 respondenterna var det åtta som hade månadslön. Sex av dem åtta hantverkarna upplever månadslön som en säker inkomstkälla medan hälften skulle uppleva ackordslön på samma sätt. Deras kunskaper om ackordslön varierar kraftigt och det är bara två av dem som anser att de har goda kunskaper om den löneformen. En majoritet av hantverkarna ansåg att stressen, kvaliteten på resultatet och deras delaktighet i arbetet inte skulle förändras, jämfört med idag, om de skulle jobba under ackordslön istället för månadslön. När det gäller frågorna om produktiviteten och arbetsskadorna är hantverkarna uppdelade i två lägen. Ena hälften ansåg att produktiviteten och arbetsskadorna skulle öka vid ackordslön medan andra hälften ansåg att de skulle förbli oförändrade. Fem av dem åtta hantverkarna ansåg att samarbetet med arbetsledningen skulle bli sämre vid ackordslön medan hälften ansåg att stämningen på

arbetsplatsen skulle förbli oförändrad. Hälften av hantverkarna ansåg att ackordslön skulle fungera i deras arbetslag och fem av dem ansåg att ackordslön var en mer rättvis löneform i förhållande till den de har nu. För att ackordslön ska fungera anser de främst att det är god planering och organisation som krävs. Att kanske både företaget och de anställda tjäna mer pengar anges som fördelarna. Nackdelar anges som sämre kvalitet, stress och eventuell osämja mellan arbetskamraterna. En påpekar även att även maskinisterna måste ha ackordslön för att det ska fungera. Några reflektioner:

- 75 % håller delvis eller helt med om att de är nöjda med sin nuvarande löneform
- 37,5 % vill hellre ha en annan löneform än sin nuvarande. 50 % tog helt eller delvis avstånd från att byta sin nuvarande löneform
- 75 % upplever månadslön som en säker inkomstkälla. 50 % skulle göra detsamma med ackordslön
- 75 % av respondenterna håller delvis eller helt med om att ackordslön är ett sätt att tjäna mer pengar
- samtliga är överens om att deras delaktighet i arbetet inte skulle förändras. 62,5 % anser att samarbetet med arbetsledningen skulle bli sämre. Lika många anser att ackordslön är en mer rättvis löneform i förhållande till den de har nu.

#### 4.3.3 *Hantverkarna med ackordslön*

Av de 20 respondenterna var det tolv som hade ackordslön. I flertalet av frågorna var hantverkarna väldigt eniga. Tio av dem tolv hantverkarna uppgav att de har goda kunskaper om ackordslön, nio upplever att det är en säker inkomstkälla och elva anser att ackordslön är en rättvis löneform. Elva anser att ackordslön inte medför ”extra” stress på arbetsplatsen. När det gäller frågorna om kvalitén på resultatet, arbetsskadorna och stämningen på arbetsplatsen anser samtliga, eller de flesta, hantverkarna att ackordslön inte medför någon förändring jämfört med andra löneformer. De flesta hantverkarna anser att produktiviteten höjs. Samarbetet med arbetsledningen blir bättre anser nio av hantverkarna och tio anser att deras delaktighet i arbetet ökar. För att ackordslön ska fungera anser de främst att samarbetet med arbetsledningen måste fungera, ärliga underlag från företaget, god planering och att samtliga jobbar för samma mål och vill ha ackordslön. Att kunna påverka sin arbetssituation och lön, delaktighet och gemenskapen i arbetslaget anges som fördelarna med ackordslön. Nackdelarna ses som enhetstiderna i underlaget, att man kan bli ekonomiskt ”straffad” för sådant man inte kan påverka och att alla inte vill jobba på ackord av olika anledningar men tvingas till det vilket leder till att de som vill blir lidande. Några reflektioner:

- samtliga håller helt eller delvis med om att de är nöjda med sin nuvarande löneform
- 67 % tog helt avstånd från att byta sin nuvarande löneform mot en annan
- 82 % upplever ackordslön som en säker inkomstkälla
- Samtliga håller delvis eller helt med om att ackordslön är ett sätt att tjäna mer pengar
- 75 % anser att samarbetet med arbetsledningen blir bättre. 83 % anser att deras delaktighet i arbetet ökar.

#### 4.3.4 *Jämförelse mellan hantverkarna*

För att underlätta missförstånd förkortas de bägge hantverksgrupperna. Hantverkare med månadslön förkortas HM. Hantverkare med ackordslön förkortas HA.

Det som utmärker sig mest i enkätundersökningen är att HA är mycket mer eniga i sina svar än HM. De flesta respondenterna är nöjda med sina nuvarande löneformer och ser ackord som ett sätt att tjäna mer pengar. HA upplever ackordslön som en säker inkomstkälla och hälften av HM skulle göra likadant. Ackordslön skulle höja produktiviteten och arbetsskadorna skulle öka anser hälften av HM. Tio av dem tolv HA anser att ackordslön medför att produktiviteten höjs och samtliga anser att arbetsskadorna inte förändras vid ackordslön jämfört med andra löneformer. Kvaliteten skulle inte förändras anser de flesta HM och flertalet HA anser att ackordslön inte medför någon skillnad i kvalitén. Ackordslön skulle inte förändra stämningen på arbetsplatsen och inte förändra delaktigheten i arbetet, jämfört med idag, anser flertalet HM. En majoritet av HA anser att ackordslön inte medför någon skillnad i stämningen på arbetsplatsen och att deras delaktighet i arbetet ökar. När det gäller samarbetet med arbetsledningen är det motsatta förhållanden. HA anser att ackordslön medför att samarbetet blir bättre medan HM tror att ackordslön skulle göra samarbetet sämre. En majoritet av HM anser att ackordslön är en mer rättvis löneform än deras nuvarande. Samtliga HA utom en anser att det är en rättvis löneform. Respondenterna är överens om att god organisation, bra planering och rätt inställning till företaget och medarbetarna krävs för att ackord ska fungera. Fördelen som nämns är att kunna tjäna mer pengar. Nackdelar kan vara ackordsunderlaget och att man kan bli "ekonomiskt" straffad för sådant man inte kan påverka men annars finns det inga nackdelar enligt HA. Eventuell högre stress och sämre kvalitet uppger HM som nackdelar.

#### 4.3.5 *Hantverkarnas intervjuer*

Det var två hantverkare som intervjuades och bägge hade ackordslön. Bägge såg nästan bara fördelar med ackordslön men påpekade samtidigt att det är mycket som ska stämma för att det ska fungera väl ut. Fördelarna de ser är att tjäna mer pengar, kan påverka lönen och kan påverka själva på arbetsplatsen. De sammanfattar det vid att likna ackordslön som en morot, ju hårdare du arbetar desto mer märks det i lönekuvertet. Det som krävs för att detta ska fungera även i praktiken är att samarbetet inom gruppen ska fungera, samarbetet med andra hantverkare och arbetsledning måste fungera, material och hjälpmedel kommer i tid, cheferna har framförhållning och att maskiner och utrustning finns på plats. Nackdelarna de ser är att det kan bli stressigt om förhållandet i arbetslaget inte är på topp och om fel "gubbe" placeras på fel plats. De påpekar även att alla inte vill ha den "extra" stressen som kan uppstå vid ackordslön utan att en del vill ta det "lugnt" och att sådana hantverkare kan ha svårt att platsa i ackord.

## 4.4 **Tjänstemännens enkätundersökning och intervjuer**

Detta avsnitt redogör för resultatet av enkätundersökningen och intervjuerna som gäller tjänstemännen.

#### 4.4.1 *Tjänstemännens enkätundersökning*

Denna del presenterar tjänstemännens synpunkter på hur de skulle uppleva det om hantverkarna med månadslön skulle byta till ackordslön. Hälften av tjänstemännen uppger att deras kunskaper om ackordslön är bristfällig. En majoritet anser att ackord skulle höja produktiviteten men även att kvalitén skulle bli sämre liksom att arbetsskadorna skulle öka.

Sex av dem åtta tjänstemännen anser att ackord skulle innebära mer arbete för dem liksom att stressen på dem skulle öka och att företaget inte skulle bli mer konkurrenskraftigt. Hälften anser att vid ackordslön skulle stressen inte påverka hantverkarna mer än idag. Lika många anser även att hantverkarnas delaktighet i arbetet inte skulle förändras jämfört med idag. Ackordslön skulle inte förändra nuvarande utveckling av nya arbetsmetoder anser fem av dem åtta tjänstemännen. Lika många anser att ackordslön skulle medföra en sämre stämning på arbetsplatsen liksom att samarbetet mellan tjänstemännen och hantverkarna skulle bli sämre. Varför samarbetet skulle bli sämre anges som tvister vid mätningar, oense om lönenivån, P-tid och vad som ingår och inte ingår i ackordet. När det gäller om ackordslön är en rättvis löneform är tjänstemännen väldigt splittrade liksom om ackordslön skulle fungera för deras hantverkare. Om tjänstemännen skulle ha hantverkare med ackordslön uppger de att de behöver mer kunskap om upphandlingsförfarandet, hur det ska mätas och om hur man noterar olika tider. Några reflektioner:

- 75 % anser att ackordslön skulle medföra mer arbete för dem
- produktiviteten skulle höjas, arbetsskadorna skulle öka och stämningen på arbetsplatsen och kvaliteten på resultatet skulle bli sämre anser 62,5 % av tjänstemännen
- 50 % anser att ackordslön inte är en bra löneform för hantverkarna
- ackordslön skulle leda till att samarbetet med hantverkarna skulle bli sämre anser 62,5 % av tjänstemännen.

Denna del presenterar tjänstemännens synpunkter på hur de uppfattar hur hantverkarna med ackordslön upplever det. Sex av dem åtta tjänstemän anser att ackordslön medför mer arbete för dem. Ackordslön höjer produktiviteten men kvaliteten blir sämre anser en majoritet av tjänstemännen. Likaså gör ackordslönen företaget inte mer konkurrenskraftigt och tjänstemännen anser också att stressen påverkar dem negativt. Hälften av tjänstemännen anser att ackordslön medför att arbetsskadorna ökar och att hantverkarnas delaktighet i arbetet inte förändras. Likaså förändrar ackordslön inte hantverkarnas delaktighet i arbetet och driver inte på utvecklingen av nya arbetsmetoder. Ackordslön medför en sämre stämning på arbetsplatsen anser en majoritet av tjänstemännen. Hälften av dem menar att även samarbetet med hantverkarna blir sämre. Varför samarbetet blir sämre anges som motsatsförhållanden mellan tjänstemän och hantverkare angående lön, jagar varandra om vad som ingår och inte ingår i ackordet och tvister vid mätningar. Två tredjedelar av tjänstemännen anser att ackordslön fungerar för deras hantverkare. Om ackordslön är en rättvis löneform i förhållande till månadslön är de däremot splittrade om. Några reflektioner:

- ackordslön medför att produktiviteten höjs, arbetsskadorna ökar och samarbetet med hantverkarna och kvaliteten på resultatet blir sämre anser 50 % av tjänstemännen
- 62,5 % anser att ackordslön medför att stressen på dem påverkar dem negativt
- 75 % anser att ackordslön medför en sämre stämning på arbetsplatsen.

Fördelar som tjänstemännen ser med ackordslön är: kan vara morot för hantverkarna och gör att de följer upp timmarna och jobba på och väl skött ackord från alla parter skulle kunna öka produktiviteten.

Nackdelar som ses är: sämre stämning, kvaliteten kan bli lidande och större stress.

#### 4.4.2 *Tjänstemännens intervjuer*

De två intervjuade tjänstemännen ser både för- och nackdelar med ackordslön och påpekar dessutom att det är mycket som ska stämma för att det ska fungera väl ut. Fördelarna de ser med ackordslön är att det kanske öka produktiviteten och att hantverkarna kan tjäna mer pengar. Nackdelar som de ser är stress, arbetsskador, förslitningsskador, kan förekomma slarv, kan ge dålig stämning, kräver mycket tid för arbetsledningen, är ett förlegat system och den ena tjänstemannen avslutar med att avstämningar är det sämsta med ackord. Det som krävs för att ackord ska fungera är att underlagen ska vara riktiga, alla vill jobba med det på rätt sätt, alla i gruppen håller ihop och bra kommunikation mellan hantverkarna och arbetsledningen. Den ena tjänstemannen påpekar att grundtanken med ackord är att det ska vara drivande, en morot, till att producera lite mer och förhoppningsvis tjäna lite mer pengar. På frågan om vilken löneform de anser vara den bästa för hantverkarna svarade den första tjänstemannen:

”Nog ackord, på grund av att det händer mer saker i arbetet.” Den andra svarade:

”Månadslön med någon sorts bonus-/incitament avtal.”

## 4.5 **Jämförelse mellan hantverkare och tjänstemän**

Detta avsnitt redogör för en jämförelse mellan hantverkarnas och tjänstemännens resultat.

### 4.5.1 *Jämförelser mellan hantverkare med månadslön och tjänstemän*

Hantverkarna med månadslön och tjänstemännen delar i många frågor samma uppfattning. Däremot har hantverkarna generellt en betydligt positivare syn på ackord än tjänstemännen. Bägge parter anser sig ha ungefär samma kunskaper om hur ackordslön fungerar och är ense om att produktiviteten skulle höjas eller ligga kvar på samma nivå som idag, om hantverkarna med månadslön skulle gå över till ackordslön. Likaså ansåg de att arbetsskadorna skulle öka eller ligga kvar på samma nivå som idag. När det gäller kvaliteten på resultatet ansåg en majoritet av tjänstemännen att den skulle bli sämre medan en majoritet av hantverkarna ansåg att den skulle förbli oförändrad jämfört med idag. Likaså ansåg en majoritet av tjänstemännen att stämningen på arbetsplatsen skulle bli sämre medan hälften av hantverkarna ansåg att stämningen inte skulle förändras. Samtliga hantverkare ansåg att deras delaktighet i arbetet inte kommer att förändras om de skulle gå över till ackordslön medan hälften av tjänstemännen ansåg samma sak. En majoritet av hantverkarna ansåg att ackordslön är en mer rättvis löneform i förhållande till deras nuvarande medan tjänstemännen var splittrade i sina svar. När det gällde stressen ansåg samtliga hantverkare utom en att den inte skulle påverka dem mer än idag medan hälften av tjänstemännen ansåg samma sak. Några reflektioner:

- 75 % av hantverkarna anser att kvaliteten på resultatet inte skulle förändras jämfört med idag vid en övergång till ackordslön medan 62,5 % av tjänstemännen anser att kvaliteten skulle bli sämre

- 62,5 % av tjänstemännen anser att ackordslön skulle medföra en sämre stämning på arbetsplatsen. 75 % av hantverkarna anser att stämningen inte skulle förändras jämfört med idag
- 12,5 % av tjänstemännen ansåg att ackordslön är en mer rättvis löneform än hantverkarnas nuvarande. 62,5 % av hantverkarna ansåg detsamma
- 87,5 % av hantverkarna anser att stressen vid ackord inte skulle påverka dem mer än idag medan 50 % tjänstemännen ansåg detsamma
- 62,5 % av tjänstemännen anser att arbetsskadorna skulle öka vid ackord medan 50 % av hantverkarna anser detsamma.

#### 4.5.2 *Jämförelse mellan hantverkare med ackordslön och tjänstemän*

Hantverkarna med ackordslön och tjänstemännen delar inte samma uppfattning i många frågor. Hantverkarna är dessutom mycket mer eniga och tjänstemännen mer splittrade i sina svar. Tio av dem tolv hantverkare anser att de har goda kunskaper om ackordslön medan tre av dem åtta tjänstemän anser samma sak. Likaså anser lika många hantverkare att ackordslön höjer produktiviteten medan hälften av tjänstemännen svarade likadant. En majoritet av tjänstemännen anser att kvalitén på resultat blir sämre medan nio av dem tolv hantverkare anser att det inte blir någon skillnad jämfört med andra löneformer. Samtliga hantverkare anser att ackordslön medför att arbetsskadorna förblir oförändrade, jämfört med andra löneformer, medan hälften av tjänstemännen anser att arbetsskadorna ökar. Tio av hantverkarna anser att deras delaktighet i arbetet vid ackordslön ökar medan hälften av tjänstemännen anser att hantverkarnas delaktighet inte förändras. Sex av dem åtta tjänstemän anser att ackordslön medför att stämningen på arbetsplatsen blir sämre medan en majoritet av hantverkarna anser att stämningen inte förändras. Samtliga hantverkare utom en anser att ackordslön är en rättvis löneform medan tjänstemännen är splittrade. En majoritet av hantverkarna anser att ackordslön medför att samarbetet med arbetsledningen blir bättre medan hälften av tjänstemännen anser att samarbetet blir sämre. Några reflektioner:

- 83 % av hantverkarna anser att ackordslön höjer produktiviteten medan 50 % av tjänstemännen anser detsamma
- 75 % av hantverkarna anser att ackordslön inte medför någon skillnad på kvalitén på resultatet jämfört med andra löneformer medan 25 % anser att kvalitén blir bättre. 57 % av tjänstemännen anser å andra sidan att kvalitén blir sämre
- samtliga hantverkare anser att arbetsskadorna förblir oförändrade, jämfört med andra löneformer, vid ackord medan 50 % av tjänstemännen anser att de ökar
- 75 % av tjänstemännen anser att stämningen på arbetsplatsen blir sämre vid ackord medan 37 % av hantverkarna anser att stämningen blir bättre
- 75 % av hantverkarna anser att ackordslön medför att samarbetet med arbetsledningen blir bättre. 50 % av tjänstemännen anser att samarbetet blir sämre.

## 4.6 Jämförelse med den tidigare undersökningen på Peab i höstas

Detta avsnitt redogör för en kort jämförelse mellan resultatet i denna undersökning och en liknande som gjordes på Peab anläggning region syd i höstas. Urvalet i den undersökningen är i stort sett baserat på hantverkare och tjänstemän som tidigare inte jobbat med ackordslön. Endast hantverkarna med månadslön och tjänstemännens svar, om deras uppfattning om vad ackordslön skulle medföra om hantverkarna med månadslön gick över till ackordslön, används från denna undersökning i jämförelsen. Detta görs för att det skall bli en rättvis jämförelse.

### 4.6.1 *Jämförelse mellan hantverkarna*

Resultatet från de bägge undersökningarna stämmer ganska väl överens. En majoritet av hantverkarna är nöjda, eller delvis nöjda, med sin nuvarande löneform, de upplever sin nuvarande löneform som en säker inkomstkälla och de ser ackordslön som ett sätt att tjäna mer pengar. Det framgår även att hälften av hantverkarna i varje undersökning anser att ackordslön skulle fungera i deras arbetslag. Det skiljer sig däremot lite när det gäller hur de skulle uppleva ackordslön istället för månadslön. I denna undersökning är hantverkarna mer positiva till att ha ackordslön istället för månadslön, hälften skulle uppleva ackordslön som en säker inkomstkälla och de har diskuterat inställningen till ackordslön i större utsträckning än hantverkarna i den tidigare undersökningen. Likaså är kunskaperna om hur ackordslön fungerar aningen högre i denna undersökning. När det gäller stressen, kvaliteten på resultatet, produktiviteten och arbetsskadorna vid ackordslön är hantverkarna väldigt eniga. Stressen skulle antingen påverka dem negativt eller inte påverka dem mer än idag, kvaliteten på resultatet skulle bli sämre eller inte förändras, produktiviteten skulle höjas eller förbli oförändrad och arbetsskadorna skulle öka eller inte förändras. Hantverkarna är även överens om att samarbetet med arbetsledningen skulle bli sämre eller inte förändras samt att en majoritet anser att deras delaktighet i arbetet inte skulle förändras. När det gäller stämningen på arbetsplatsen anser hälften av hantverkarna i denna undersökning att stämningen skulle förbli oförändrad vid ackordslön medan ungefär hälften i undersökningen från i höstas anser att stämningen skulle bli sämre. En majoritet i bägge undersökningarna anser att ackordslön är en mer rättvis, eller varken mer eller mindre rättvis, löneform i förhållande till den de har nu.

### 4.6.2 *Jämförelse mellan tjänstemännen*

Liksom i jämförelsen mellan hantverkarna ovan är tjänstemännen eniga i de flesta frågor. Hälften av tjänstemännen i denna undersökning anser att ackordslön är en dålig löneform för hantverkarna medan en överväldigande majoritet anser att det är en dålig löneform i undersökningen från i höstas. Kunskapen om hur ackordslön fungerar är betydligt högre i denna undersökning. De flesta tjänstemännen från bägge undersökningarna är ense om att det skulle innebära mer arbete för dem om hantverkarna skulle ha ackordslön. När det gäller kvaliteten på resultatet, arbetsskadorna och stressen på sig själva är en majoritet av tjänstemännen eniga om samma svar i bägge undersökningarna. Kvaliteten på resultatet skulle bli sämre, arbetsskadorna skulle öka och stressen på dem själva skulle påverka dem negativt. Likaså skulle inte ackordslön göra företagen mer konkurrenskraftiga. Ackordslön skulle höja produktiviteten och stressen på hantverkarna skulle inte påverka dem mer än idag anser en majoritet i denna undersökning. Ungefär hälften anser att produktiviteten inte skulle förändras och en majoritet att stressen på hantverkarna skulle påverka dem negativt i undersökningen från i höstas. Ackordslön skulle inte förändra hantverkarnas delaktighet i arbetet anser hälften av tjänstemännen i denna undersökning medan ungefär hälften anser det samma i den andra undersökningen. En majoritet av tjänstemännen i bägge undersökningarna anser att

ackordslön skulle medföra både att stämningen och samarbetet mellan tjänstemännen och hantverkarna skulle bli sämre på arbetsplatsen. Knappt hälften av tjänstemännen i undersökningen från i höstas har diskuterat ackordslön tillsammans med sina hantverkare medan en majoritet av tjänstemännen i denna undersökning har gjort det. Om ackordslön är en rättvis löneform i förhållande till månadslön är det delade meningar om i bägge undersökningarna men med lite övervikt för en mer orättvis, eller varken mer eller mindre rättvis, löneform. Detsamma gäller frågan om ackordslön skulle fungera för tjänstemännens hantverkare, där är det lite övervikt för att ackordslön inte skulle fungera.



*Bild 2: Exempel på arbete för hantverkare med ackordslön. Källa: Peabs interna bildarkiv*

## **5. Diskussion**

I detta kapitel kommer en egen diskussion om resultatet föras.

### **5.1 Allmänt**

En förändring i anläggningsavtalet med SBAF, Svenska byggnadsarbetareförbundet, har medfört att den nya huvudlöneformen för anläggare skall vara ackordslön istället för månadslön. Undersökningen som gjorts har försökt beskriva inställningen till ackordslön bland hantverkare och tjänstemän. Den har gjorts för att ansvariga på personalkontoret för Peab anläggning region syd, Projekt/Infra, i Helsingborg ska få en inblick i hantverkarnas och tjänstemännens attityd till löneformen inför förändringen. Idag bland hantverkarna är det nästan bara anläggarna som har månadslön. Att hantverkare som har ackordslön har en positivare inställning till löneformen än hantverkare med månadslön borde bero på att de ha den som löneform och upplever den som positiv. Tjänstemännen har varierande erfarenheter av att leda hantverkare med ackordslön vilket troligen är anledningen till att de är väldigt oense i en del frågor om vad ackordslön skulle medföra eller medför för hantverkarna.

### **5.2 Hantverkare med månadslön och tjänstemän**

Av hantverkarna med månadslön ansåg en majoritet av dem att de var nöjda med sin nuvarande löneform men bara hälften av dem tar avstånd från att om de fick välja skulle de hellre ha en annan löneform än sin nuvarande. Detta kan tyda på att en del av hantverkarna är nöjda med månadslön men vill ändå hellre ha ackordslön om de fick välja. Hälften av dem skulle dessutom uppleva ackordslön som en säker inkomstkälla. Anledningen till detta kan bero på att de tror att de kommer tjäna mer pengar vid ackordslön. Att hantverkarna ser ackordslön som ett sätt att tjäna mer pengar kunde man också se i en av de öppna frågorna, då samtliga svarade att de såg möjligheten att tjäna mer pengar.

En majoritet av tjänstemän ansåg att stressen skulle påverka dem negativt om hantverkarna med månadslön gick över till ackordslön. Det kan hänga samman med att många av tjänstemännen även ansåg att deras arbetsbelastning skulle öka vilket då skulle medföra att även stressen på dem skulle öka. De flesta tjänstemännen är överens om att produktiviteten skulle öka vid ackord och att kvalitén på resultatet skulle bli sämre. Tolkningen av det är att det kommer stressas mer och därigenom ökar produktiviteten men det leder även till slarv vilket gör att resultatet på kvalitén sjunker. Men hälften av tjänstemännen trodde inte att stressen skulle påverka hantverkarna mer än idag. Det gör att tolkningen inte stämmer riktigt. Alltså kan det bero på att tjänstemännen tror att en del av hantverkarna kommer stressa upp sig och slarva mer medan andra inte kommer att göra det. Det kan även vara så att det inte kommer stressas speciellt mycket mer men hållas ett högre tempo, indirekt stress, vilket leder till slarv. Hantverkarna med månadslön anser å andra sidan att produktiviteten kommer att öka eller ligga kvar på samma nivå som idag vid en övergång till ackordslön. En majoritet av dem anser även att kvalitén på resultatet inte kommer att förändras. Anledningen till detta kan vara att hantverkarna redan idag jobbar på bra och att det inte behövs ackord för att driva på dem. Sedan kan det vara så att några av hantverkarna ser en chans att tjäna lite mer pengar och då "anstränger" sig lite mer. Vid ackordslön är det dessutom ingen av hantverkarna som anser att de skulle påverkas negativt av stressen.

Arbetskadorna tror tjänstemännen också kommer att öka och det kan säkert hänga ihop med det som skrevs tidigare. När arbetsbelastningen ökar jäktas det även mer på arbetsplatsen. Med jäkt kommer slarv och risken för att en olycka ska ske ökar drastiskt. Hälften av hantverkarna anser att arbetskadorna kommer öka. Ackordslön skulle innebära en sämre stämning på arbetsplatsen anser en majoritet av tjänstemännen och hälften anser att hantverkarnas delaktighet i arbetet inte skulle förändras. Hälften av hantverkarna anser å sin sida att stämningen på arbetsplatsen inte skulle förändras, likaså om deras delaktighet i arbetet men där är samtliga ense. Anledningen till resultatet kan vara att tjänstemännen känner att det kan bli ett ”vi mot dom” förhållande och därigenom ökar pressen på arbetsledningen.

En majoritet av hantverkarna anser att ackordslön är en mer rättvis löneform i förhållande till tidlön. Det kan bero på att hantverkarna anser att de kan påverka sin lön bättre efter vad de presterar. Tjänstemännen är splittrade i samma fråga, vilket kan bero på att de ser ackord både som en rättvis och en orättvis lön beroende på vad det är för arbete som ska utföras.

### **5.3 Hantverkare med ackordslön och tjänstemän**

Hantverkarna med ackordslön ser i princip inga nackdelar utan bara fördelar med löneformen men påpekar att vissa moment måste stämma för att löneformen ska fungera väl ut. Det framgår även ganska klart att de ser ackordslön som ett sätt att tjäna mer pengar. Genom att jobba på lite ”extra” märks det i lönekuvertet kan vara en anledning. Många tjänstemän påpekar att risken finns att kvalitén på resultatet kan bli lidande men det anser inte hantverkarna. Detta beror säkert på att tjänstemännen anser att hantverkarna har som mål att tjäna mer och mer pengar vilket medför att det då kan slarvas och göras ”halvfärdiga” jobb lite här och där. Hantverkarna ser det nog som att de jobba på bra, målinriktat och visa resultat och därigenom är förtjänta av högre lön för sitt stora engagemang i arbetet.

Flertalet av hantverkarna anser att ackordslön höjer produktiviteten och att kvalitén på resultatet inte skiljer sig i jämförelse med andra löneformer. Hälften av tjänstemännen anser att ackordslön höjer produktiviteten men hälften anser också att kvalitén blir sämre. Detta borde innebära att tjänstemännen anser att hantverkarna jobbar på bra men att det slarvas en del också eftersom de anser att kvalitén blir sämre.

Samtliga hantverkare är eniga om att ackordslön inte medför att arbetskadorna ökar jämfört med andra löneformer medan hälften av tjänstemännen anser att arbetskadorna ökar. Detta kan bero på att tjänstemännen och hantverkarna ser det från två olika synvinklar, en statistisk och en verklig.

En majoritet av tjänstemännen anser att ackordslön medför en sämre stämning på arbetsplatsen och hälften anser att samarbetet med hantverkarna blir sämre. Hantverkarna anser å andra sidan att stämningen inte skiljer sig åt i jämförelse med andra löneformer och de flesta anser att samarbetet med arbetsledningen blir bättre. Om arbetet bara flyter på som planerat borde samtliga på arbetsplatsen vara nöjda. Men de flesta tjänstemännen uppfattar nog att det blir ett ”vi mot dom” förhållande vilket leder till att de känner en större press på sig att utföra sitt arbete perfekt.

Nästan samtliga hantverkare anser att ackordslön är en rättvis löneform och att ackordslön ökar delaktigheten i arbetet. Hälften av tjänstemännen anser att ackordslön ökar hantverkarnas delaktighet i arbetet men däremot är de väldigt splittrade om ackordslön är en rättvis löneform. Eftersom så mycket oförutsedda händelser kan störa ett pågående bygge och

ackordslön bygger på hur det pågående bygget går så kan ackordslön vara både en rätt- och orätt- vis- löneform. Det kan vara p.g.a. detta som tjänstemännens är så splittrade i just den frågan.

#### **5.4 Sammanfattningsvis**

Generellt uppfattades ackord mer positivt av hantverkarna än tjänstemännen, vilket kan bero på att hantverkarna ser färre nackdelar med ackord än vad tjänstemännen gör. Att de flesta tjänstemännen är så negativa mot löneformen kan bero på att det är dem som leder det pågående bygget och därmed ser många osäkerhetsfaktorer med att ha en löneform som är rörlig och kan äventyra projektets budget och tidplan.

Att bortfallet i bägge undersökningarna varit ganska stort kan ha att göra med att frågor om ackord kan vara känsligt. Eller är det bara så att byggare i allmänhet har lågt intresse för att besvara sådana här enkäter.

## 6. Slutsats

I detta kapitel redogör jag för mina slutsatser av arbetet.

Detta var inget oväntat resultat, då många andra liknande undersökningar visat ungefär samma resultat, t.ex. undersökningen som gjordes i höstas. Generellt är hantverkare, oavsett om dem har månadslön eller ackordslön, mer positiva till ackord. Tjänstemännen är däremot betydligt negativare.

Nedan presenteras två utdrag om ackordslön:

”Prestationslön ger en högre lön och är ett utmärkt draglok i löneutvecklingen. Man får dessutom ett större inflytande över planeringen och byggprocessen. Detta gynnar arbetsmiljö, produktivitet och kvalitet. Lönesystemet uppmuntrar också lagarbetet och ger byggnadsarbetarna möjlighet att utvecklas i arbetet”.

*(Byggnads förklaring till varför prestationslöneformer ska öka).*

”Lönesystemet gör det svårt att beräkna kostnader i förväg och förhandlingarna skapar ideliga konflikter på byggena i samband med ackordsavstämningar varje kvartal. Ackordens fokus på tempo och kvantitet försvårar utvecklingen mot högre kvalitet och resultat. Ackorden ökar löneglidningen och driver därmed upp kostnadsutvecklingen i byggsektorn. Risken för maskningsaktioner och därmed viten, för att byggena inte bli klara i tid, gör att byggföretagens motståndskraft mot löneökningar minskar mot slutet av ett större projekt. Ackordsystemets konstruktion riskerar därmed att ge okontrollerbara löneökningar som försvårar en sund ekonomisk styrning av byggprojekt”.

*(Delar ur: Vad kostar ackorden – för samhället och byggsektorn? En rapport från Sveriges Byggindustrier, april 2005).*

Kan det vara så att hantverkarna svarar utifrån förutfattade åsikter och ser inte till verkligheten? De flesta hantverkarna med månadslön anser att de har en bra löneform men en del tror att ackordslön skulle vara bra också. Kan det vara så att många av hantverkarna ser bara till statistik och inte till verklighet? Är det så att mycket av statistiken som visas i skrifter, artiklar mm ”ljuger”? Eller redovisas statistik om ackord på ett sätt som bara ger positiva signaler utåt men granskas statistiken hittas flera dolda luckor? Är förklaringen till att de flesta tjänstemän har en negativ inställning till ackord att de ser verkligheten från rätt sida? Eller är det tvärtom så att hantverkarna ser rätt verklighet och tjänstemännen fel?

Det enda som är säkert med ackord är att alla har sin egen åsikt om löneformen. Det finns många sidor med den, både positiva och negativa, och antingen gillar eller ogillar man löneformen.

Nedan redovisas mina egna slutsatser med hänsyn till rapportens syfte:

☒ Hantverkarna med månadslön är i allmänhet nöjda med sin nuvarande löneform och många anser att ackordslön skulle vara bra också. De har en ganska positiv syn på ackord och flertalet anser att deras nuvarande arbetssituation inte skulle förändras speciellt mycket vid en övergång till ackordslön.

☒ Hantverkarna med ackordslön ser bara positivt på löneformen. De känner sig trygga med löneformen och anser att ackordslön inte medför någon skillnad på arbetsplatsen, jämfört med andra löneformer, utan snarare förbättra arbetsplatsen.

☒ Tjänstemännen är i allmänhet ganska negativa till ackord. Flertalet av tjänstemännen anser att det mesta på arbetsplatsen skulle bli sämre om hantverkarna med månadslön gick över till ackordslön. Dels skulle tjänstemännens egen arbetssituation bli sämre dels skulle resultatet på arbetsplatsen bli sämre.

## Referenser

Anläggningsavtalet (2007), Kollektivavtal mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

Peab Sverige AB (2008).  
<http://www.peab.se> (2008-01-28)

Peabs affärsidé (2008).  
[http://www.peab.se/Om\\_Peab/Affarside](http://www.peab.se/Om_Peab/Affarside) (2008-03-18)

Peabs företagspolicy (2008).  
[http://www.peab.se/Om\\_Peab/Foretagspolicy](http://www.peab.se/Om_Peab/Foretagspolicy) (2008-03-18)

Gustav Giertz, Arbetschef Peab Anläggning Region Syd, Projekt/Infra.

Peter Angvar, Personalchef Peab anläggning region syd.

Sveriges Byggindustrier (2008).  
<http://www.bygg.org> (2008-01-28)

Sveriges Byggindustrier Cirkulär 6/2007. *Avtalsuppgörelse med Byggnads* (2008-01-28).

Personal och Ledarskap (05-05-19). *Renässans för ackord* (2008-01-28).

Sveriges Byggindustrier (2005). *Vad kostar ackorden - för samhällsekonomin och byggsektorn?* En rapport från Sveriges Byggindustrier, april 2005 (2008-01-28).

Byggnads lönesystem (2008).  
<http://www.byggnads.se/byggnads/53826,53821.cs> (2008-01-28)

Wennberg F. och Martinsson P. (2001) *Alternativa lönesystem inom byggbranschen*, Examensarbete, Luleå tekniska universitet, Väg- och Vatteninstitutionen.

VVS-fötetagen.  
[http://www.vvs.foretagen.se/index.php3?use=publisher&id=2042&lang=1&force\\_menu=1972&run=press](http://www.vvs.foretagen.se/index.php3?use=publisher&id=2042&lang=1&force_menu=1972&run=press) (2008-04-05)

Axelsson A. och Caramanlis L. (2006) *Hur blir Peab ett mer attraktivt företag för kvinnliga ingenjörer?*, Examensarbete, Högskolan i Jönköping, Ingenjörshögskolan.