

Göteborgsmodellen

En rapport om tvärfacklig samverkan samt samverkan med myndighet för att förhindra osund konkurrens, social dumpning och farlig arbetsmiljö i bygget av tågtunneln Västlänken i Göteborg.

Av Angelie Eriksson Johansson



LO-distriktet i Västsverige

© LO-distriktet i Västsverige 2022

Rapporten är skriven av Angelie Eriksson Johansson

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Förord

Den svenska modellen står inför stora utmaningar där osund konkurrens tyvärr är ett allt vanligare inslag på svensk arbetsmarknad. Inte minst har det blivit ett inslag i infrastrukturprojekt med oseriösa aktörer, undermålig arbetsmiljö och social dumpning. Det är alltid arbetstagaren som blir värst drabbad när företag inte prioriterar bra arbetsmiljö och sociala villkor. Ska vi verkligen låta sådana incidenter bli vardagen i infrastrukturprojekt? Vi på LO-distriktet i Västsverige anser inte det. Därför bedrivs samverkan med fackförbund vars medlemmar inom de olika branscherna arbetar under bygget av Västlänken. Men det bedrivs också samverkan med byggherren Trafikverket. Denna samverkan är det som kallas Göteborgsmodellen och syftet är att få ordning och reda när Västlänken byggs i Göteborg. En sådan samverkansmodell anser vi är en viktig grundsten för att motverka osund konkurrens, undermålig arbetsmiljö samt social dumpning. Men för att sprida modellen och skapa bättre förutsättningar för fler löntagare i upphandlade projekt krävs dokumentation. LO-distriktet har därför tagit fram den här rapporten. Den är skriven av Angelie Eriksson Johansson från arbetsvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet.

Göteborg maj 2022

Sammanfattning

I samband med bygget av projektet Västlänken i Göteborg har LO-distriktet i Västsverige ingått i flertalet samarbeten. Det första avser samarbeten med fackförbund vars medlemmar arbetar under bygget av Västlänken. Dessa är Byggnads Väst, Elektrikerna, Målarna, Seko Väst och Transport. Även IF metall är adjungerade till denna grupp. Samarbetet har benämnts som ordning och reda i Västlänken. Det andra avser samarbete med Trafikverket, vilka är byggherrar för projektet. Att samverka på ett så strukturerat vis är unikt och har i media börjat kallas för Göteborgsmodellen.

Genom samverkan med involverade fackförbund och med Trafikverket finns det indikationer om att vi minskar risken för osund konkurrens, undermålig arbetsmiljö och social dumpning under bygget. Tillsammans hjälper vi varandra genom att dela med oss av information som andra parter hade haft svårt att nå- eller rent av inte alls hade haft tillgång till utan samarbetet. När vi agerar gemensamt blir vi också extra kraftfulla mot oegentligheter. Vi ser en stor framtidspotential för Göteborgsmodellen och har stark tro om att den kan leda till bättre förutsättningar för fler anställda inom upphandlade verksamheter.

Innehåll

Förord.....	3
Sammanfattning	3
Innehåll	4
1. Inledning	5
2. Bakgrund.....	6
2.1. Samhällsförändringen och dess effekter på anställda	6
2.2. Hur idén om Göteborgsmodellen skapades	7
3. Resultat	10
3.1 Vad Göteborgsmodellen innebär	10
3.2. Göteborgsmodellens verkan mot oegentligheter	11
3.3. Göteborgsmodellens långsiktiga resultat	15
4. Avslutande ord	17
5. Litteraturlista.....	18

1. Inledning

Att ta tåget till Paris ska vara lika enkelt som att ta tåget till Borås, Uddevalla eller Skövde. Det är en del av framtidsvisionen för infrastrukturprojektet Västlänken i Göteborg. Men infrastrukturprojektet romantiseras ofta med löften om sin ljuva framtid. Sällan talar vi om hur svåråtkomliga riskerna i själva byggena ofta är. Istället pratar vi om olyckor och oegentligheter efter att de har skett. För att inte historien ska upprepa sig har LO-distriktet i Västsverige tillsammans med byggherren Trafikverket och flertalet involverade fackförbund åtagit sig en betydande roll gällande infrastrukturprojektet Västlänken i Göteborg.

Tillsammans har vi skapat en metod för samverkan som i media presenterats som en ny modell, kallad *Göteborgsmodellen*. Syftet med den här rapporten är att förmedla en djupare förståelse av vad Göteborgsmodellen innebär och hur den kan användas mot oegentligheter i arbetslivet såsom farlig arbetsmiljö, social dumpning och osund konkurrens. Rapporten syftar även till att förklara hur modellen kan leda till bättre förutsättningar för anställda inom upphandlade projekt med flera inblandade fackförbund. Slutligen syftar rapporten också till att ge en förståelse för hur modellen kan leda till långsiktiga resultat.

Vi vill presentera Göteborgsmodellen för att sprida kunskap om hur det är möjligt att agera. Men vi vill även presentera modellen eftersom den lyfter en viktig samhällsfråga och ett svåråtkomligt och växande problem. Rapporten har producerats av LO-distriktet i Västsverige med hjälp av en praktikant från institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap på Göteborgs Universitet. Praktikanten har själv stått för att samla in data genom två kvalitativa metoder. Dels har intervjuer utförts med centrala positioner i Göteborgsmodellen. Dessutom har även direktobservationer utförts under möten och informationsutbyten.

2. Bakgrund

Följande två avsnitt kommer ge en bild av Göteborgmodellens bakgrund. För att förklara vad det var som egentligen ledde till att modellen skapades behövs både en återblick på vad som satte igång tankarna för en samarbetsmodell vid bygget av Västlänken, och en återblick på varför den typen av samarbetsmodell behöver uppmärksammas.

2.1. Samhällsförändringen och dess effekter på anställda

I början av 1900-talet präglades svensk arbetsmarknad av våldsamma arbetskonflikter. De var så våldsamma att demonstranter blev skjutna av soldater år 1931 i Ådalen. När inte politikerna lyckades få stopp på konflikterna bestämde sig företrädare från arbetsmarknadsparterna LO och SAF (dagens Svenskt Näringsliv) att träffas på Grand Hotel i Saltsjöbaden år 1938. Här nådde parterna fram till det som idag kallas för *Saltsjöbadsavtalet*, vilket bland annat innefattade att arbetsmarknadsparterna skulle sluta avtal utan politisk inblandning. Principerna i Saltsjöbadsavtalet resulterade i den så kallade *Svenska arbetsmarknadsmodellen* som fortfarande innebär att utvecklingen av regler på arbetsmarknaden skapas med gemensamt ansvar av fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna. Svenska modellen lade grunden för både stabilitet och trygghet på arbetsmarknaden som varat i årtionden.

Men ser man till när svenska modellen grundades såg arbetsmarknaden annorlunda ut jämfört med vad den gör idag. Allt fler varor och tjänster upphandlas i dagens ekonomi (Sanne, 2015). Anledningarna till detta är många. Bland annat beror det på en strävan efter flexiblare resurser eller behov av kompetens som saknas i den egna organisationen. En värre anledning grundas i en möjlighet att förlägga farliga eller mindre utvecklande arbetsuppgifter utanför den egna arbetsstyrkan (Sanne, 2015). I bygg- och anläggningsbranschen används dessutom ofta långa entreprenadskedjor (Byggföretagen, 2020). Det finns existerande lagar och regler som är till för att skydda de anställda i dessa entreprenadskedjor. Exempel på detta är regler om *huvudentreprenörsansvar*. Det innebär bland annat att huvudentreprenören som har kollektivavtal ansvarar för att lön utbetalas i fall det skulle utebli längre ner i kedjan. Ansvar på byggarbetsplatser tenderar dock att falla mellan stolarna när det ska föras vidare till underentreprenörerna i flertalet led. Detta framkom tillexempel vid en myndighetsgemensam kontrollinsats år 2019 där det uppdagades bland annat allvarliga arbetsmiljörisker, felaktiga personalliggare och utländsk arbetskraft som inte var anmäld i utstationeringsregistret eller arbetade illegalt (Byggföretagen, 2020). Utöver att ansvaret

riskerar att falla mellan stolarna på grund av de långa entreprenadskedjorna så medför de långa kedjorna även att det blir svårt att kontrollera vilka villkor som faktiskt tillämpats på arbetsplatsen (Byggföretagen, 2020). I takt med att fler varor och tjänster upphandlas har det därmed tillkommit fler potentiella faror för de anställda. Detta är något vi i Sverige inte har lyckats anpassa oss till. Inte heller har det skapats någon modell för att hantera situationen. Istället försvåras arbetet med att hjälpa anställda i projekt ständigt. Bland annat försvåras lagstadgade former för arbetsmiljöstyrning och tillsyn av upphandlingar (Sanne, 2015). I sin tur leder ofta detta till att arbetsmiljöarbetet blir bristande för de anställda. EU-domstolen dömde dessutom mot den svenska fackföreningsrörelsen i *Vaxholmskonflikten* i början av 2000-talet, det som sedan resulterade i *Lex Laval*. Konflikten rörde fackföreningens möjlighet att kräva kollektivavtal. Det innebar ett drygt decennium av kraftigt begränsade möjligheter att kräva svenska kollektivavtal för utländsk arbetskraft från EU i Sverige. Det präglades också av stora oklarheter i branschen om vad som faktiskt gällde.

Därmed anser vi att det finns mycket att arbeta med för att anställda i den här typen av projekt inte ska bli lidande. Vi har tyvärr många exempel på när arbetsmiljön och säkerheten brustit i tidigare projekt. Ett är bygget av Citybanan i Stockholm där 150 olyckor rapporterades in och sex arbetare omkom (Daham, 2017). Ytterligare ett exempel är bygget av Förbifart i Stockholm där en entreprenör blev utslängd på grund av allvarliga arbetsmiljöproblem (Cannervik, 2019). Bygget av Citybanan och Förbifart i Stockholm är tyvärr bara två exempel av många där infrastrukturprojekt i Sverige präglats av oseriösa aktörer och undermålig arbetsmiljö och där alldeles för många anställda farit illa. Ser man till våra nordiska grannländer finns det tecken på att fackföreningarna arbetar med problemet i större skala än vad vi i Sverige gör. Nu är det dags för oss i Sverige att skapa en modell som är anpassad för dagens arbetsliv.

2.2. Hur idén om Göteborgsmodellen skapades

Projektet Västlänken började byggas år 2018 med Trafikverket som byggherre. Syftet var bland annat att underlätta resandet, öka kapaciteten och minska järnvägssystemets sårbarheter (Brunbäck, 2014). Projektet omfattar byggandet av en åtta kilometer lång pendeltågsförbindelse genom centrala Göteborg. Sex kilometer av bygget ska göras i tunnel under centrala Göteborg. Utöver det ska stationer och en ny stationsdel på Centralstationen byggas. År 2026 beräknas allt vara färdigbyggt så att tågen ska kunna börja rulla (Brunbäck, 2014). I ett så pass omfattande projekt krävs en förståelse för vikten av att bygga så kostnadseffektivt som möjligt eftersom finansieringen ska räcka långt. Det är likaså av vikt

att förstå risken med att bygga för billigt. När konkurrensen är hög finns alltid en risk för osund konkurrens där arbetsmiljö och arbetsvillkor underprioriteras till fördel för sänkt pris. Då Västlänken inkluderar anställda från många branscher, startades en diskussion mellan berörda fackförbund. Detta resulterade i att vi på LO-distriktet i Västsverige tillsammans med de delaktiga regionala fackförbunden bestämde oss för att ta en gemensam roll. De involverade regionala fackförbunden är Byggnads Väst (*Svenska Byggnadsarbetareförbundet*), Seko Väst (*Service- och kommunikationsfacket*), Elektrikerna (*Svenska elektrikerförbundet*), Transport (*Svenska transportarbetareförbundet*) och Målarna (*Svenska målareförbundet*).

År 2018 skrevs en debattartikel där det redogjordes att en facklig grupp höll på att bildas specifikt för Västlänken (Gabrielsson et al., 2018). Syftet var att öka den fackliga närvaron samt öka möjligheterna till att skapa ordning och reda när det gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor. Vi ville inte låta Västlänken bli ytterligare ett exempel i mängden av infrastrukturprojekt där anställda råkat illa ut. År 2018 beviljade dessutom Arbetsmiljöverket ett statsbidrag till LO-distriktet i Västsverige för att motverka brott i arbetslivet. (LO-distriktet i Västsverige, 2018). Bidraget underlättade möjligheten för LO-distriktet att anställa en projektledare för att samordna den tvärfackliga gruppen samt tydliggöra struktur och dokumentation. Projektledarens första uppdrag var att samtala med berörda regionala fackförbund och bygga relationer i syfte att ta fram en gemensam avsiktsförklaring. Samma år skrevs avsiktsförklaringen på tillsammans med de regionala parterna Byggnads Väst, Elektrikerna, Målarna, Seko Väst och Transport. IF Metall (*Industrifacket Metall*) var också med i samtalen men har inte signerat avsiktsförklaringen. Syftet med samarbetet var att få ordning och reda kring bygget av Västlänken i Göteborg. Det tvärfackliga projektet kom även att kallas *Ordning och reda kring Västlänken*. Begreppet *ordning och reda* börjades användas av fackföreningar som motsats till när entreprenörer konkurrerar med sina anställdas sociala villkor som insats. Med andra ord kan *ordning och reda* liknas vid det vi idag benämner som *sund konkurrens*. Med det inkluderas även stor vikt gällande arbetsmiljö och lön. För att skapa möjlighet till ytterligare ordning och reda bestämde sig projektets styrgrupp för att kontakt skulle tas med Trafikverket. Då startades ett samtal om vad som kunde göras för bästa möjliga utkomst i bygget av Västlänken. Samverkan med Trafikverket började formellt år 2019, varpå relationen utvecklades till hur den ser ut idag. Med Arbetsmiljöverkets fortsatta statsbidrag för att motverka brott i arbetslivet har LO-distriktet fått goda möjligheter att samordna arbetet. Samverkansmodellen under bygget av Västlänken är relativt unik och

ett intresse uppstod i media. I en artikel i tidningen *Arbetet* år 2019 kom samverkan att presenteras som en ny modell; *Göteborgsmodellen* (Dahlgren, 2019).

Det är delvis erfarenheter från andra stora infrastrukturprojekt som ligger bakom LO-förbundens engagemang i Västlänken.

Bland annat det stora antalet dödsolyckor vid bygget av Citybanan i Stockholm där sex personer fick sätta livet till.

- Det är en person per kilometer tunnel. Vi sa till Trafikverket att antingen stoppar vi den här negativa trenden eller så slår vi ett nytt rekord. De valde det första alternativet, konstaterar Rikard Andersson, som är LO:s projektledare för den fackliga samordningen.

Figur 1. Faksimil från artikel med titeln *Fackligt samarbete ska göra bygget av Västlänken säkrare* från tidningen *Arbetet* (Dahlgren, 2019).

3. Resultat

Följande avsnitt belyser resultatet av den data universitetspraktikanten samlat in via intervjuer och observationer. Avsnitten syftar till att besvara frågor om vad Göteborgsmodellen innebär, hur den verkar mot oegentligheter samt hur den kan möjliggöra långsiktiga resultat som kan leda till bättre förutsättningar för anställda inom upphandlade verksamheter.

3.1 Vad Göteborgsmodellen innebär

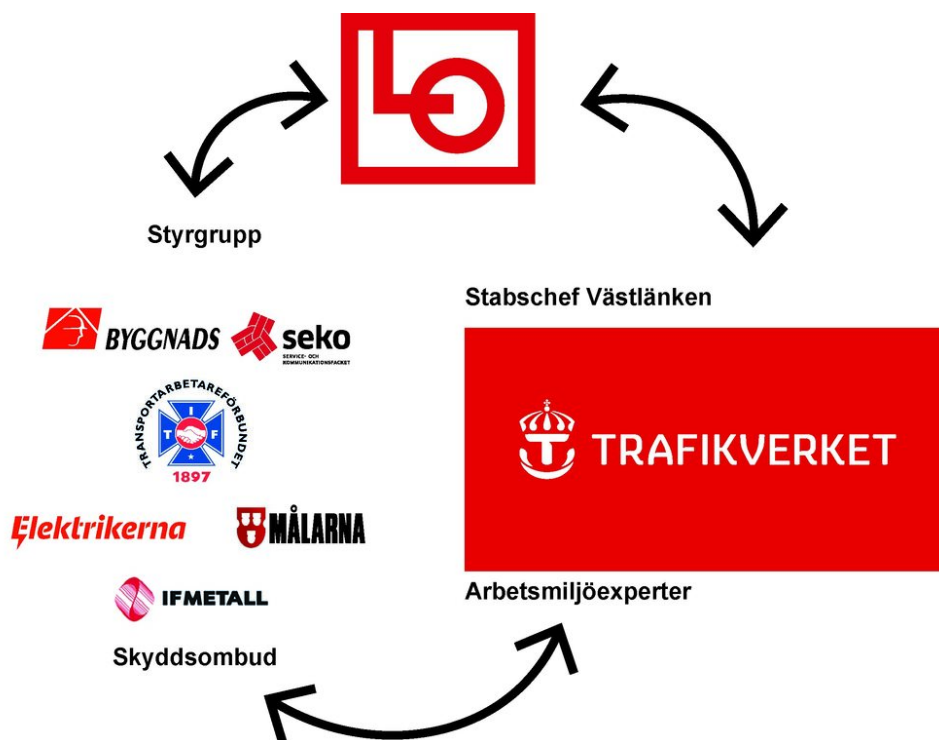
I fackligt arbete kan information om hur entreprenörerna sköter sig samlas in genom att skyddsombuden går skyddsronder för att kontrollera arbetsmiljön, men även genom samtal med anställda. Dock sträcker sig vanligtvis det fackliga arbetet endast till vad som kan göras för de anställda som tillhör det egna fackförbundet. Även om exempelvis en facklig ombudsman ser att det finns brister för anställda tillhörande andra fackförbund än sitt eget så kan ombudsmannen inte driva detta vidare eftersom det inte hör till hens arbetsuppgifter. Det samma gäller om ombudsmannen blir upplyst om att det exempelvis finns skattefusk på ett företag. Det innebär att den information som hade kunnat hjälpa anställda med annan förbundstillhörighet eller kunnat hjälpa Trafikverket i deras uppdrag som byggherre, riskerar att gå förlorad. Tack vare Göteborgsmodellen begränsas inte dessa möjligheter längre.

Göteborgsmodellen grundas i flertalet samarbeten som sker via- eller samordnas av en projektledare på LO-distriktet i Västsverige. Det ena samarbetet baseras på projektet *Ordning och reda kring Västlänken* där projektledaren på LO-distriktet ansvarar för en facklig samverkan med alla de regionala fackförbund som är delaktiga i projektet. De involverade regionala fackförbunden är Byggnads Väst, Seko Väst, Elektrikerna, Transport och Målarna. Det finns även en utsedd styrgrupp. Vilka som är med i styrgruppen är flexibelt över tid. Detta eftersom de olika fackförbundens medlemmar är involverade i olika delar i bygget, vilket även innebär att fackförbundens engagemang i projektet *Ordning och reda kring Västlänken* varierar under byggets gång. I styrgruppen finns, utöver LO-distriktets projektledare, för tillfället två regionala representanter från Seko Väst, två regionala representanter från Byggnads Väst, en regional representant från Transport och en regional representant från Elektrikerna. Målarna är inte med på mötena förrän deras medlemmar börjar arbeta. Utöver dessa är IF Metall adjungerade till mötena.

Det andra samarbetet som Göteborgsmodellen grundas i utgörs av LO-distriktet i Västsverige och den statliga myndigheten Trafikverket som är byggherre för Västlänken. Samarbetet

bedrivs genom projektledaren på LO-distriktet och Trafikverkets stabschef för Västlänken, vilket har medfört flera kontaktnät som inte funnits innan. Exempelvis har regionala skyddsombud i fackföreningarna direkt kontakt med arbetsmiljöspecialister på Trafikverket.

Syftet med Göteborgsmodellen är att skydda anställda i Västlänken samt se till att Västlänken präglas av det Trafikverket kallar *rena* jobb. Detta gör vi genom att förhindra osund konkurrens, social dumpning och undermålig arbetsmiljö. Nedan presenteras en bild som förenklat illustrerar de samarbeten som utgör Göteborgsmodellen.



Figur 2. Förenklad illustration på de samarbeten Göteborgsmodellen grundas i.

3.2. Göteborgsmodellens verkan mot oegentligheter

De olika parternas roller i modellen bygger på olika tillgång till information samt hur vi kan hjälpa varandra att följa upp på arbetsplatserna så de anlitade entreprenörerna följer lagar och regler. Tillsammans arbetar vi för att de anställda ska ha god arbetsmiljö och att entreprenörerna ska följa arbetsmiljölagarna. Vi arbetar också med att förhindra social dumpning, vilket innebär att entreprenörerna exempelvis inte ger sina anställda rimlig lön, arbetstid eller andra missförhållanden. Det finns ett starkt samband mellan osund konkurrens, undermålig arbetsmiljö, social dumpning och andra brottsöverträdelser. Drivs bolag till att

konkurrera genom brottslighet finns även stor risk att de anställda blir lidande i fler aspekter. Det är därför av vikt att de olika parterna tipsar utifrån egen tillgång till information om sådant som kan ge indikationer på vilka företag som behöver granskas.

3.2.1 Informationsutbytet är grunden

Rent praktiskt grundar sig en stor del av arbetet i att förhindra oegentligheter genom rent informationsutbyte, vilket kan ske på flera vis. Alla parter samspelar i form av kontinuerlig dialog gällande involverade företag som inte sköter sig enligt lagar och regler. Detta kan gälla allt från bland annat arbetsmiljö och social dumpning till skatterelaterade brott. Fyra gånger om året hålls möten mellan LO-distriktet i Västsverige och Trafikverket där respektive part lyfter vad de hittat. Inför dessa möten förbereder vi oss på LO-distriktet genom att ha möte med styrgruppen för Ordning och reda kring Västlänken, varpå alla representanter från de regionala fackförbunden får berätta om de hittat något och vill att vi framför det till Trafikverket. Det är inte bara information gällande oegentligheter som kan lyftas i mötena med Trafikverket, utan information gällande planerade insatser för att hitta oegentligheter kan även lyftas i syfte att involvera Trafikverket. Om ena parten misstänker oegentligheter kan denne även lyfta det med den andra parten utanför dessa möten. Syftet ska vara att hjälpa varandra för att öka de anställdas säkerhet. Om exempelvis Trafikverket har fått i kännedom att ett företag bedriver oegentligheter kan detta lyftas till oss på LO-distriktet, varpå vi kan undersöka ärendet internt och återkomma med mer information. Trafikverket kan även tillföra information från- eller vidarebefordra information till Skatteverket, vilka de har ytterligare samarbete med. I intervju med Trafikverkets stabschef för Västlänken bekräftades att de får information genom samarbetet som de i vanliga fall inte aldrig kommer åt eftersom det inte går att se i några system. Det bekräftades även att samarbetet inte bara är i fördel för att hitta brottslig verksamhet, utan även efter brott har uppdragats. Exempelvis ger samarbetet parterna en möjlighet att stå på samma sida i media och presentera en vidare inblick när informationen överensstämmer.

3.2.2 Informationen går åt två håll

Ser man närmare på samverkan mellan Trafikverket och LO-distriktet finns det ytterligare fördelar. Trafikverket får tillgång till viktig information gällande entreprenörerna som i vanliga fall inte når de fackliga parterna, men som är oerhört givande. Trafikverket arbetar själva med sitt projekt *Rena jobb* samt samlar in information och statistik om entreprenörerna. Trafikverket har till exempel ett antal personer som är placerade på varje delprojekt i Västlänken och bevakar vilka underentreprenörer leverantörerna tar in. Detta görs

genom ett system som kallas *bolagsinformationen*. Det går ut på att huvudentreprenörerna rapporterar in alla underentreprenörer som de anlitar. Systemet är dessutom kopplat mot Skatteverket, vilket innebär att Trafikverket får signaler via systemet om det exempelvis är någon underentreprenör som inte uppfyller de skatterättsliga krav som finns. Sådana oegentligheter är som beskrivet ovan, ofta indikationer på att företaget även behöver granskas i andra aspekter. Trafikverket kan också dela med sig av arbetsmiljöstatistik och riskanalyser men även bidra med information om pågående ärenden, vilket ger övriga parter en större helhetsbild.

LO-distriktet i Västsverige får i sin tur, tillsammans med involverade regionala fackförbund, tillgång till information om sådant som Trafikverket i vanliga fall inte får, men som kan vara viktigt för dem att veta. Exempel på detta kan vara att vi har möjlighet att få tillgång till djupare information som annars är svår att uppmärksamma genom en ombudsman på Byggnads Väst som arbetar med den så kallade *Orgarnizermetoden*. Syftet med Orgarnizermetoden är att organisera aktiva medlemmar som vill förändra sina arbetsliv genom att engagera sig fackligt. Rent praktiskt grundas sådant arbete i att organisera medlemmar genom relationsskapande. Byggnads ombudsman som jobbar med metoden är därmed ute på arbetsplatsen så mycket som möjligt och interagerar med de anställda. Med relationsskapandet uppstår ofta en tillit som gör att de anställda vågar prata om oegentligheter de upplevt. Om ombudsmannen exempelvis får en indikation på oegentligheter gällande skattefusk när hen interagerar med de anställda kan Trafikverket tipsas om detta. I sin tur kan Trafikverket föra informationen vidare till Skatteverket. Detta är ett konkret exempel på hur Göteborgsmodellen kan verka mot brott och regelöverträdelser.

3.2.3 Kontinuerlig dialog är nyckeln för det tvärfackliga samarbetet

Det praktiska arbetet för att förhindra oegentligheter i bygget av Västlänken genom projektet *Ordning och reda kring Västlänken* kan även här benämnas mer. Dels bör det poängteras att antalet styrgruppsmöten kan bli fler än fyra gånger om året. På styrgruppsmötena blir alla fackliga parter hörda och det diskuteras vad respektive part gör samt vad mer som kan göras. Utöver dessa styrgruppsmöten hålls kontinuerlig dialog mellan projektledaren på LO-distriktet och involverade från de olika regionala förbunden. Samarbetet har även resulterat i att de involverade från de olika regionala fackförbunden har kontinuerlig dialog med varandra och arbetar ihop. Samarbetet mellan de lokala fackförbunden i projektet *Ordning och reda kring Västlänken* grundas i att det uppstått en vilja att sätta alla anställdas säkerhet och rättigheter främst. De olika fackförbunden hjälps åt med skyddsronder. Likväl hjälps

ombudsmännen i de olika fackförbunden åt med värvandet av medlemmar, även om det inte är till ens egna förbund. Det är viktigt att fler anställda i Västlänken blir medlemmar oavsett tillhörande fackförbund för att öka de anställdas trygghet. Något som visar på den starka viljan för de anställdas säkerhet och rättigheter är ett ansvar Seko Väst tog på sig i början av projektet Ordning och reda kring Västlänken. För att minska risken till framtida och möjligtvis oavsiktliga brottsöverträdelser arbetade ett regionalt skyddsombud på Seko Väst i förebyggande syfte med att utbilda entreprenörer om svenska modellen. Skyddsombudet vittnar om att en del utländska bolag inte förstår vad fackföreningar är och saknar förståelse för svenska modellen. Istället berättar det regionala skyddsombudet om hur en del utländska entreprenörer jämför fackföreningar med maffian. Även lagar kan anses svåra att förstå. Att skyddsombud arbetar på detta vis är unikt, har varit uppskattat och resulterat i relationskapande även med entreprenören.

3.2.4 Samarbete med arbetsmiljöspecialister

Liksom att fackförbunden både utbyter information och hjälper varandra ute på arbetsplatserna, är det inte nog med att LO-distriktet och Trafikverket bara utbyter information. Trafikverket har även utpekade resurser, så kallade arbetsmiljöspecialister, som arbetar tätt ihop med fackförbundens skyddsombud. Bland annat går de på skyddsronder tillsammans och har på så vis dubbla ögon samt kan gemensamt trycka på gentemot entreprenörerna om de behöver utföra åtgärder. Om någon av parterna uppdragat att ett företag inte sköter sig gällande säkerhet för sina anställda kan fackligt skyddsombud tillsammans med arbetsmiljöspecialist från Trafikverket utföra riktade skyddsronder. Skulle fackförbunden i sitt arbete stöta på entreprenörer som motsätter sig att genomföra åtgärder finns flera åtgärder att vidta, exempelvis skyddsstopp. Samverkan har dock resulterat i att Trafikverket kan kontaktas i detta läge. Ett gemensamt tryck på entreprenören ger större chans till åtgärder. Att det dessutom blir beställaren som är en av parterna som ställer krav är extra effektivt. Den täta samverkan mellan Trafikverkets arbetsmiljöspecialister och fackförbundens skyddsombud är ett direktresultat av Göteborgsmodellen och är ett av modellens viktigaste inslag då det ofta ger väldigt konkreta resultat för de anställdas säkerhet.

3.2.5 Samarbetet ger resultat

Samarbetet bidrar alltså till att de olika parterna kan dela med sig av sina olika tillgångar. En del information hade kanske gått att få tag i utan samarbetet, men det hade inte varit lika enkelt och inte gått lika fort. Dessutom finns det mycket information som den andre parten inte hade kunnat införskaffa om det inte vore för samarbetet. Samarbetet med

informationsutbyte leder till ökad insyn och gemensamt arbete ger mer styrka. Enligt Trafikverkets stabschef för Västlänken har flertalet incidenter påtalats mellan parterna samt att oseriösa aktörer har upptäckts tack vare samarbetet. LO-distriktet ser flera indikationer på att Göteborgsmodellen faktiskt minskar risken för osund konkurrens, undermålig arbetsmiljö och social dumpning samt andra brott och brottsöverträdelser under bygget av Västlänken.

3.3. Göteborgsmodellens långsiktiga resultat

Som i mycket annat det är viktigt att uppmärksamma vilka framtidstankar som finns med arbetet. Vår största förhoppning är att Göteborgsmodellen ska vara starkt bidragande till att ingen dör eller blir allvarligt skadad i bygget av Västlänken. Göteborgsmodellen ska dessutom förhindra oseriösa aktörer och osund konkurrens.

Vi hoppas att de goda relationer Göteborgsmodellen har byggt upp kan ge positiva resultat i framtiden. Samtliga parter ser en ljus framtid för modellen och anser att den går att applicera på fler projekt, vilket i sin tur kan ge bättre förutsättningar för anställda inom upphandlade verksamheter. LO-distriktet anser även att Göteborgsmodellen går att anpassa till små projekt, där själva utförandet kanske inte ter sig på samma sätt men där principerna med samverkan är densamma. Det vill säga att det sker en samverkan med dels involverade fackförbund, dels med involverad myndighet eller byggherre. En viktig ingrediens för att kunna applicera Göteborgsmodellen på fler projekt är resurser samt engagerade medarbetare. I intervju med Trafikverkets stabschef för Västlänken anses samarbetsmodellen och arbetet med *rena jobb* vara en framtidsfaktor för Trafikverket och ett arbetssätt som bör spridas till andra stora projekt. Enligt Trafikverket vägs tiden och resurserna som används upp av vinsterna de haft. Trafikverket betonar att sådan värdering grundas i deras samhällsansvar som byggherrar. Som byggherre anser Trafikverket att de inte bara kan se till projektet enskilt, utan att de måste se till hur projektet bidrar till samhället och vikten av att säkerställa att de som anlitas sköter sig. Att Trafikverket vill värna om människorna i bygget av Västlänken är det ingen tvekan om enligt oss på LO-distriktet i Västsverige. Men ensam är man inte lika stark, vilket är ytterligare en orsak till att vi ser ett behov av Göteborgsmodellen i framtiden.

3.3.1 Ytterligare potential för Göteborgsmodellen

Det finns mer möjligheter och potential för modellen som hade kunnat bidra. När projektet startades upp talades det om flertalet möjligheter som inte blivit av, främst på grund av Coronapandemin. Nu när restriktionerna släppts finns det nya möjligheter med kampanjer,

möten och seminarier. En möjlighet som talades om när projektet startades upp inspirerades av bygget av ny tunnelbana i Köpenhamn. På de arbetsplatserna fanns det lokala kontor där de anställda kunde få möjlighet att träffa fackförbund, men även Skatteverket. Enligt vår kontaktperson på Seko Väst hade lokala kontor liknande de som användes i Köpenhamn kunnat bidra till mer kontakt med de anställda. Detta motiveras med att det är svårt att hinna stanna upp och prata med de anställda när de kommer till arbetsplatser eftersom uppdraget då är att gå skyddsronder. Att dela det lokala kontoret med andra myndigheter såsom Skatteverket kunde dessutom ge de anställda en trygghet eftersom chefer inte får bekräftat att de anställda pratar specifikt med fackförbunden. De lokala kontoren skulle därmed både skapa mötesrum för fackförbund och anställda att tala med varandra och ge de anställda en trygghet. Dock finns svårigheter gällande att anordna lokala kontor. Bland annat är det väldigt många arbetsplatser i projektet Västlänken till skillnad från projektet i Köpenhamn. En lösning kunde då vara att använda mobila enheter istället för fasta kontor. Ytterligare en möjlighet som talades om tidigt i projektet men som inte aktualiserats var att engagera de anställda i språkkurser. Många av de anställda kommer från andra länder och kan inte språket samtidigt som de ska befinna sig i Sverige ett längre tag. Det blir inte bara svårare i vardagen för den enskilda anställda, utan det blir även svårare rent arbetsrättsligt för den anställda att förstå sina rättigheter och påvisa oegentligheter. Dessa är bara två exempel på vilka möjligheter som uppstår med Göteborgsmodellen.

3.3.2 Möjliga risker för Göteborgsmodellen

Något som är viktigt att nämna är att det även kan uppstå risker under utförandet av Göteborgsmodellen. Dessa är viktiga att vara medvetna om. En sådan risk kan vara om finansieringen minskar eller om andra omständigheter gör att projektet behöver omprioriteras. Minskad finansiering är inte något vi ser indikationer på idag. Däremot har vi redan varit med den motgång som utgjordes av Coronapandemin. Detta gjorde att vi fick begränsade möjligheter till utåtriktad verksamhet. Även om coronapandemin inte kunde förutspås, hjälpte våra idéer om hur vi kunde arbeta att upprätthålla modellen. Vi anser att Göteborgsmodellen har gett goda resultat trots denna motgång.

3.3.3 Göteborgsmodellens framtid i andra projekt

Om Göteborgsmodellen skulle appliceras i andra projekt är det viktigt att det finns likvärdigt engagemang som nu. Annars riskerar Göteborgsmodellens syfte att fallera. För att modellen ska fungera måste det finnas specifika mål som går att följa upp. Mötena är till för att skapa kontaktnät och bidra till att motverka de verkliga problemen, de som vi hittar på

arbetsplatserna. Att det bland annat uppstått samverkan mellan Trafikverkets arbetsmiljöspecialister och fackförbundens skyddsombud är därför den verkliga grunden i Göteborgsmodellen. Därför ser vi ljus på Göteborgsmodellens framtid. Vi är medvetna om att det finns risker, men anser att dessa går att hantera vilket vi såg tecken på under Coronapandemin. Med stöd i detta och med stöd i vår gemensamma bild av att modellen går att applicera i fler projekt där det finns resurser och engagerade parter, anser vi även att modellen är hållbar och kan leda till bättre förutsättningar för anställda inom upphandlade verksamheter på fler platser.

4. Avslutande ord

Vår förhoppning är att rapporten har klargjort vad Göteborgsmodellen innebär, hur den verkar mot oegentligheter samt hur Göteborgsmodellen kan möjliggöra långsiktiga resultat som kan leda till bättre förutsättningar för anställda inom stora projekt med flera inblandade fackförbund. Vi har även presenterat en bakgrund till varför modellen skapades och varför den är nödvändig. Göteborgsmodellens framtida utveckling är något vi på LO-distriktet i Västsverige ser fram emot och vill vara delaktiga i. Vi anser att det är dags för att utveckla metoder för att motverka osund konkurrens, undermålig arbetsmiljö samt social dumping i projekt med flera inblandade fackförbund. Inte minst anser vi att en sådan utveckling är en skyldighet för de anställdas säkerhet. Med en ny modell skapas en möjlighet att påverka arbetsplatser, arbetsmarknad och samhället i stort. Den svenska arbetsmarknadsmodellen har tjänat oss väl i över 80 år och kommer att fortsätta att göra det, men när villkoren på arbetsmarknaden förändras måste också LO:s och fackförbundens arbetsmetoder göra det.

5. Litteraturlista

- Brunbäck, L. (2014). *Upphandlingsstrategi projekt Västlänken*. Trafikverket.
<https://www.trafikverket.se/contentassets/202799c00b71460f960485ab282a2696/upphandlingsstrategi-vastlanken-entreprenader-141114.pdf>
- Byggföretagen. (2020). *Sund konkurrens i byggbranschen – En forskningsantologi*.
<https://byggforetagen.se/app/uploads/2020/09/Sund-konkurrens-i-byggbranschen-En-forskningsantologi.pdf>
- Cannervik, D. (12 mars 2019). Entreprenören sparkas ut från miljardbygget. *Mitt i*.
<https://www.mitti.se/nyheter/entreprenoren-sparkas-ut-fran-miljardbygget/repscl!DwsarOgcCCPjTUqdcI06Q/>
- Daham, O. (17 juli 2017). Sex döda under arbetet med Citybanan – skarp kritik från facket. *SVT Nyheter*. Sthlm. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/byggnads-lagsta-pris-gick-fore-sakerhet>
- Dahlgren, M. (11 september 2019). *Fackligt samarbete ska göra bygget av Västlänken säkrare*. Arbetet. <https://arbetet.se/2019/09/11/fackligt-samarbete-ska-gora-vastlanken-sakrare/>
- Gabrielsson, D., Emanuelsson, T., Hallén, B., Johansson, R., Pettersson, L., Ljunggren, P. (2018). Vi vill ha ordning och reda när Västlänken byggs. *Göteborgs-Posten*.
<https://www.gp.se/debatt/vi-vill-ha-ordning-och-reda-n%C3%A4r-v%C3%A4stl%C3%A4nken-byggs-1.5003401?fbclid=IwAR0i8ifUrlGvvuDRIfYti9djXxUDVNEJWsku23Dz8McWpetHQ2M2ugY3nBM>
- LO-distriktet i Västsverige. (2018, 1 november). *Nästa steg för "Ordning och reda i Västlänken"*.
https://vastsverige.lo.se/vastsverige/nyheter/nasta_steg_for_quot_ordning_och_reda_i_vastlanken_quot
- Sanne, J. M. (2015:13). Kunskapssammanställning: Upphandling och arbetsmiljö(arbete) – Hur kan olika aktörer bidra till arbetsmiljöstyrningen för tjänster som upphandlas? Arbetsmiljöverket.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/upphandlad-verksamhet-och-arbetsmiljofragor-en-jamforelse-mellan-branscher-rap-201513-kunskapssammanstallning.pdf>



Kan fackligt grundarbete rädda den svenska modellen?

Göteborgsmodellen för bättre arbetsmiljö och minskad risk för social dumpning inom bygget av Västlänken i Göteborg svarar ja på den frågan. Den här rapporten beskriver hur arbetet och dess resultat ser ut.

Osund konkurrens är tyvärr ett allt vanligare inslag på svensk arbetsmarknad. Inte minst i infrastrukturprojekt har det blivit ett återkommande inslag av oseriösa aktörer, undermålig arbetsmiljö och social dumpning. Det är alltid arbetstagaren som blir värst drabbad när företag inte prioriterar bra arbetsmiljö och sociala villkor. För att det inte ska bli löntagarnas vardag bedrivs samverkan med fackförbund vars medlemmar inom de olika branscherna arbetar under bygget av Västlänken. Men det bedrivs också samverkan med byggherren Trafikverket. Denna samverkan är det som kallas Göteborgsmodellen och syftet är att få ordning och reda när Västlänken byggs i Göteborg.

Tillsammans hjälper vi varandra genom att dela med oss av information som andra parter hade haft svårt att nå- eller rent av inte alls hade haft tillgång till utan samarbetet. När vi agerar gemensamt blir vi också extra kraftfulla mot oegentligheter. Vi ser en stor framtidspotential för Göteborgsmodellen och har stark tro om att den kan leda till bättre förutsättningar för fler anställda inom upphandlade verksamheter.

Maj 2022