

Lägg ut! Lägg ut! – Användningen av under- entreprenörer och nya former av arbetsorganisation i svensk byggindustri

Rasmus Ahlstrand

Svensk byggindustri genomgår en strukturomvandling och byggföretag väljer nuförtiden i stor utsträckning att använda sig av underentreprenörer i strävan efter organisatorisk flexibilitet. Genom etnografiska observationer och intervjuer från byggarbetsplatser analyserar jag hur arbetet organiseras inom två byggföretag och hur de resonerar i sin användning av underentreprenörer. Med utgångspunkt i organisationsteori visar jag hur nya former av arbetsorganisation och informella bemanningsstrategier såsom maskerad bemanning möjliggörs genom användandet av underentreprenörer och systemet med utstationering. Analysen visar dessutom hur maskerad bemanning bör förstås som både avsiktliga och oavsiktligt framväxande strategier.

Nyckelord: arbetsorganisation, maskerad bemanning, underentreprenörer, utstationering

En lastbil med leveranser står bökigt till, det hamras och snickras inifrån de halvt iordningsställda lägenheterna och högljudda rop och skratt ekar när en grupp snickare tar sig ner genom det halvfärdiga bostads-komplexet. Det är lunch-dags och de har sikte på de nytända grillarna utanför

FÖRFATTARE

Rasmus Ahlstrand, Sociologiska Institutionen,
Lunds universitet, rasmus.ahlstrand@soc.lu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.25554>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

personalbarackerna. Även om det är sig likt, är det också mycket som har förändrats inom svensk byggindustri under de senaste decennierna. Rop och samtal sker inte längre bara på svenska, utan också på lettiska, polska, ryska, spanska och en hel del andra språk. Arbetskraftens sammansättning har förändrats, antalet underentreprenörer har ökat och både huvudentreprenörer och underentreprenörer använder sig i större utsträckning av tillfällig arbetskraft.

Att svenska byggföretag använder utländsk arbetskraft är inget nytt i sig (Frank, 2013). Utländsk arbetskraft har under de senaste trettio åren använts för att minska produktionskostnader och under 1990-talet rekryterades till exempel polsk arbetskraft genom familjebaserade nätverk till svenska byggarbetsplatser. Dessa nätverk användes ofta som informella bemanningsföretag och var ett smidigt sätt för byggföretagen att få tag i tillfällig och billig arbetskraft vid behov, utöver den ordinarie arbetsstyrkan. Jämfört med idag skedde den rekryteringen i relativt liten omfattning och var dessutom begränsad till framförallt den södra delen av landet.

Sedan dess har rekryteringen av utländska arbetstagare ökat i omfattning och dessutom formaliserats. Den svenska arbetskraftsinvandringsreformen från 2008 innebar att det blev lättare för medborgare utanför EU/ESS att få arbetsvisum i Sverige (Emilsson, 2016; Frödin & Kjellberg, 2018). Förvisso formaliserades delar av den tidigare informella rekryteringen redan 2004, genom EU-utvidgningen och införandet av systemet med utstationerad arbetskraft (Arnholz & Refslund, 2019). Istället för att företag endast rekryterar individuella utländska arbetstagare som innan, så utstationeras numera tiotusentals arbetare från företag i andra delar av EU till byggarbetsplatser runt om i Sverige. Det som ett resultat av att svenska byggföretag i allt större utsträckning lägger ut delar av sin produktion på underentreprenad.

Oavsett så är förändringen av yttersta intresse för den här artikeln, eftersom det visar hur svenska byggföretag har skiftat från att rekrytera utländsk arbetskraft som komplement till den ordinarie arbetsstyrkan, till att nuförtiden ersätta egen personal med utstationerad och billigare arbetskraft via underentreprenörer. Det har alltså skett en strukturomvandling inom svensk byggindustri i den bemärkelsen att stora delar av produktionen idag läggs ut på underentreprenad, till både svenska och utländska företag. Detta sker ofta i flera led vilket skapar långa underentreprenörskedjor, med svårigheter för fack och huvudentreprenörer att se till så att kollektivavtal och arbetsgivaransvar efterlevs (Ahlstrand, 2022).

Med utgångspunkt i användandet av underentreprenörer, syftar den här artikeln till att undersöka nya former av arbetsorganisation inom svensk byggindustri. Med hjälp av intervjuer och etnografiska observationer från tre byggarbetsplatser tillhörande två byggföretag, som jag har valt att kalla Building Group och Green Constructions, analyserar jag utifrån en organisationsteoretisk ansats hur arbetet organiseras inom företagen och hur de resonerar i sin användning av underentreprenörer. För att svara upp mot syftet så har jag formulerat följande frågeställningar:

- Hur använder Building Group och Green Constructions underentreprenörer?
- Hur och med vilka strategier hanterar byggföretagen de svårigheter och utmaningar som användandet av underentreprenörer innebär?

SVENSK BYGGINDUSTRI IDAG

Att byggföretag lägger ut delar av produktionen på underentreprenad är i många avseenden ett självklart sätt för både stora och små företag att organisera arbetet. I relation till detta har tidigare forskning analyserat till exempel betydelsen av tillit i kontraktrelationer (Kadefors, 1995, 2004). Dubois and Gadde (2002) å sin sida beskriver byggindustrin som ”a loosely coupled system” med många olika aktörer och pekar bland annat på dess komplexitet vad gäller den osäkra och sekventiellt sammankopplade produktionsprocessen. Närmare bestämt hur respektive underentreprenör är beroende av att den föregående underentreprenören blir klar med sitt arbete i tid för att i sin tur kunna börja som planerat (se också Thiel, 2013). Tidigare forskning poängterar också hur traditionen av underentreprenad är ett resultat av såväl industrialisering som specialisering (Bosch & Philips, 2003) och dessutom framhåller byggindustrins företrädare ofta själva att användningen av underentreprenad hör ihop även med arbetskraftsbrist och efterfrågan på spetskompetens. Internationell forskning betonar emellertid att de senaste decenniernas globala trend av underentreprenad som kostnadsreducering, cementerat användandet av underentreprenörer ytterligare (Buckley et al., 2016; Druker et al., 2021).

Vidare är det värt att påminna om att Jan CH Karlsson (1982) redan för fyrtio år sedan noterade hur byggindustrins bransch- och arbetsgivarorganisationer förespråkade just ökad industrialisering som ett sätt att effektivisera produktionen. Detta är påtagligt även idag och nuförtiden både används och efterfrågas prefabricering, det vill säga förtillverkade byggdelar, i stor utsträckning. Snarare än att bygga på plats så tillverkas allt från betongelement i form av ytterväggar, till hela badrumsmoduler i tillverkningsindustrin för att sedan monteras på den aktuella byggarbetsplatsen. Därmed kortas byggtiderna för huvudentreprenörerna, eftersom ytterväggar snarare än att gjutas från grunden bara behöver monteras på plats. Samtidigt har industrialiseringen och den effektiviseringsprocess som den teknologiska utvecklingen inneburit också ökat specialiseringen. Produktionen är idag uppdelad i fler moment än tidigare och snarare än att ha till exempel egna murare och målare, är det vanligt att företagen köper in dessa tjänster från andra aktörer. Bygballe et al. (2013) menar att detta präglar byggindustrin i sådan utsträckning att det går att prata om en ”hushållandets logik” där företag på alla nivåer, stora som små, försöker kapa kostnader genom användningen av underentreprenörer.

Underentreprenad är alltså också en följd av byggindustrins beroende av den ekonomiska konjunkturen och rädslan för att stå med för stor kostym vid en

plötslig finansiell nedgång. Inte minst lever erfarenheter från 1990-talets finanskris kvar, vilket har institutionaliserat en tveksamhet till att investera i den egna arbetsstyrkan. Som jag argumenterat tidigare (Ahlstrand, 2022) blev dessutom finanskrisen 2008 en brytpunkt för företag i och med att vissa gick över till att endast använda underentreprenörer och därmed göra sig oberoende av direktanställda yrkesarbetare.

Precis som för fyrtio år sen ska alltså strävan efter att effektivisera produktionen genom industrialisering och specialisering förstås som politisk och tätt sammankopplad till byggföretagens arbetsorganisation, dess styrning och dess kontrollsystem (Bélanger, 2006). Hur teknologi används speglar maktrelationer inom företag och det är också i ljuset av dessa som de senaste årtiondenas effektiviseringsprocesser blir intressanta att analysera. Till exempel så tenderar den höga graden av prefabricering och den rationalisering av produktionen som detta innebär att resultera i en lägre ställd kravbild, både på de som bygger och på det som byggs. Närmare bestämt, en högre andel okvalificerat arbete öppnar för möjligheten att använda billigare arbetskraft och i en konkurrensutsatt bransch är det lätt att pris går före kvalité.

Den här utvecklingen går stick i stäv med de höga kraven på utbildning och kvalité som under lång tid kännetecknat svensk byggindustri och som delvis är ett resultat av den svenska partsmodellen (Arnholtz & Ibsen, 2021). Den svenska partsmodellen innebär att arbetsmarknadens parter förhandlar utan större inblandning från staten (Kjellberg, 2009, 2017) och på grund av LO-kollektivets relativt starka position på arbetsmarknaden, så har byggföretagen varit tvungna att investera i den egna arbetsstyrkan, bland annat genom utbildnings- och lärlingsplatser, för att på så sätt vinna konkurrensfördelar mot utländska konkurrenter (jämför Streeck, 1991).

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har emellertid utmanats på senare år. EU-utvidgningen 2004 och inkludering av medlemsstater från Central- och Östeuropa innebär en rad avregleringar i förhållande till den svenska arbetsmarknadsmodellen och aktualiserade inte minst frågan om den fria rörligheten inom EU. Det uppmärksamade Laval-målet 2007 innebär ett stort bakslag för den svenska fackföreningsrörelsen generellt och byggnadsarbetarförbundet, Byggnads i synnerhet. Konflikten handlade om att Byggnads ansåg att svenska kollektivavtal skulle gälla på svensk arbetsmarknad, oavsett om det var svenska eller utländska arbetstagare som utförde arbetet. Det lettiska företaget, Laval un Partneri, ansåg däremot att det var lettiska avtal som skulle följas och det var också den linjen som EU-domstolen gick på i sitt beslut (Thörnqvist & Woolfson, 2011). Följderna av Laval-målet och de utmaningar det innebär har analyserats friskt i mer än ett decennium, i relation till såväl social dumping och arbetsvillkor som till betydelsen av upphandlingar och facklig organisering av utländsk arbetskraft

(Bengtsson, 2016; Thörnqvist & Bernhardsson, 2015; Thörnqvist & Woolfson, 2012; Woolfson et al., 2014; Woolfson et al., 2010).

Under samma decennium har svensk byggindustri upplevt en ekonomisk boom och från 2015 fram till covid-19 pandemin 2020 hade Sverige den högsta byggtakten sen 1990-talet (SCB, 2019). Under den här perioden har byggföretagens användning av utstationerad arbetskraft ökat lavinartat (Arbetsmiljöverket, 2019). Utstationering hänvisar alltså till möjligheten för arbetsgivare att tillfälligt placera sin arbetsstyrka, eller delar av arbetsstyrkan, i ett annat EU-land – precis som i Laval-målet. Argumenten för användningen av utstationerad arbetskraft har från arbetsgivarorganisationer handlat om arbetskraftsbrist, men även om så är fallet är tidigare forskning enhällig i att det också handlar om att få tillgång till billigare arbetskraft (Arnholtz, 2021; Arnholtz & Lillie, 2023; Lillie, 2010; Wagner, 2015). Dessa argument förstärks ytterligare av fortsatt höga siffror av utstationerad arbetskraft även under 2022 och första halvåret 2023, trots en drastiskt avstannad byggtakt (Arbetsmiljöverket, 2022, 2023a).

Utstationering regleras genom EU-direktivet om utstationering och förutom lön reglerar det även arbetstid, semester och arbetsmiljö. Sedan 2018 har skri-velsen om betalning ändrats från ”minimilön” till ”lön” vilket i teorin gör det möjligt att kräva att utstationerad arbetskraft till Sverige ska ha samma kollektiv-avtalsbestämda lön som svenska arbetstagare (Nyström, 2020). I praktiken är det däremot svårare, delvis på grund av arbetarnas ofta bristande kännedom om sina rättigheter, men också på grund av svårigheter att kontrollera huruvida företag och arbetsgivare följer vad arbetsmarknadens parter kommit överens om. Fusket inom byggsektorn är så utbrett att det under de senaste åren skett en politisk mobilisering mot det som kommit att kallas arbetslivskriminalitet. Detta för att säkerställa sund konkurrens på svensk arbetsmarknad och för att komma till rätta med arbetskraftsexploatering (Arbetsmiljöverket, 2023b).

Å ena sidan går det alltså att förklara traditionen av underentreprenad med industrialisering och specialisering. Å andra sidan argumenterar jag i den här artikeln för att användningen av underentreprenörer ska förstås också som ett resultat av en globaliserad ekonomi och institutionella förändringar på arbetsmarknaden, där företag i mindre utsträckning är benägna att se anställda som en investering i en kvalificerad och kunnig arbetsstyrka, utan istället enbart som en kostnad (jämför Cushen & Thompson, 2016; Thompson, 2003, 2013).

TEORI

Strategier och arbetsorganisation

För att förklara användningen av underentreprenörer inom svensk byggindustri tar jag avstamp i teori om strategier och arbetsorganisation (Mintzberg, 1978;

Mintzberg & Waters, 1985). Som begrepp skiljer sig strategi från taktik i avseendet att strategier hänvisar till hur företag använder och organiserar sina resurser över längre tid, medan taktik syftar till att hantera det vardagliga arbetet på ett så smidigt sätt som möjligt. Jag vill dessutom påpeka att företagsstrategier först och främst drivs av profit, även om det såklart finns olika strategier för olika delar av produktionen och samtidigt också handlingsutrymme för de anställda inom företaget (Hyman, 1987).

En utgångspunkt i begreppsliggörandet av strategier handlar om att synliggöra hur strategier bör förstås som dynamiska processer snarare än instrumentella verktyg. Det vill säga att strategier är resultatet av å ena sidan företagsledningens medvetna avsikter och å andra sidan de processer som gradvis utvecklas, ibland oavsiktligt, genom handlingar och beslut inom företaget (Mintzberg, 1978). Företagsstrategier är alltså dels avsiktliga, ibland ogenomförda men ofta också framväxande allt eftersom (Mintzberg & Waters, 1985).

En *avsiktlig strategi* är en strategi som utifrån företagsledningens perspektiv är både medveten och genomförd. I förhållande till byggindustrin, kan de tillfällen då den ansvariga underentreprenören är klar med arbetet i tid och utan missöden eller konsekvenser för den resterande delen av bygget karakteriseras som en avsiktlig strategi. På samma sätt kan en *ogenomförd strategi* förstås som de fall där underentreprenörer av olika anledningar inte håller överenskommelser och blir försenade eller inte slutför arbetet. Slutligen, *framväxande strategier* utvecklas gradvis och speglar inte alltid den händelseutveckling som företaget först tänkt sig. Om en underentreprenör inte håller vad de lovat, måste huvudentreprenören se sig om efter alternativa lösningar som från början inte var avsedda. Oavsett är det viktigt att poängtera att strategier är dynamiska och att inga strategier kan ses som helt och hållet avsiktliga eller helt och hållet framväxande. Snarare bör strategier förstås som mer eller mindre avsiktliga och framväxande processer (Mintzberg & Waters, 1985).

Strategier påverkas vidare av företagets inomorganisatoriska struktur, men också av dess organisatoriska och institutionella omgivning (Mintzberg, 1978). Jag har till exempel redan nämnt den globala trenden av att använda underentreprenörer som kostnadsreducering inom byggindustrin (Druker et al., 2021). Detta kan förstås som att byggföretagen navigerar utifrån både industrispecifika förutsättningar såsom den arbetskraftsintensiva karaktären av byggarbete, att produktionen är knuten till en specifik och fast plats, eller som ett resultat av tillgången på billigare arbetskraft från andra delar av EU (Fellini et al., 2007; Thiel, 2013). Men det handlar också om den speciella strukturen av centraliserat och utlokaliserat beslutsfattande inom byggföretag, där det är platschefens uppgift att navigera mellan företagets hierarkiska struktur och den institutionella omgivningen och därmed upprätthålla stabilitet i produktionen trots oförutsedda händelser

och svängningar (Löwstedt & Sandberg, 2020; Styhre, 2012). En sån strategi är den *avsiktligt framväxande strategin*, som växer fram och formas av just mer eller mindre avsiktliga och oavsiktliga beslut. Det är värt att notera att den avsiktligt framväxande strategin alltså i stor utsträckning består av en serie taktiker och potentiellt därmed också skiljer sig åt – beroende av den ansvarige platschefens tidigare erfarenheter, kunskaper och sociala kontaktnät. Detta är också av specifikt intresse för den här artikeln, nämligen hur företag formar sina framtida företagsövergripande strategier grundat i just projektbaserade aktiviteter (Löwstedt et al., 2018). Till exempel hur platschefernas navigerande ute på byggarbetsplatserna med oförutsedda händelser och svårigheter att kontrollera arbetet tvingar dem att improvisera och utveckla nya sätt att arbeta.

Tillit, kalkylerade risker och kontroll

När ett byggföretag lägger ut en del av produktionen på en extern aktör, till exempel ett annat byggföretag, går detta andra företag in som underentreprenör. Ett av de utmärkande dragen för underentreprenad är att underentreprenören i fråga själv leder, fördelar och kontrollerar arbetet (Byggföretagen, 2023). Den förändring som underentreprenad innebär av den arbetsorganisatoriska strukturen medför alltså att den administrativa mekanism som styr och kontrollerar arbetet inte längre är inomorganisatorisk och hierarkisk. Istället är den baserad på mellanorganisatoriska och marknadsbaserade relationer (MacKenzie, 2002). Därmed präglas den mellanorganisatoriska relationen också av osäkerhet, eftersom möjligheten till kontroll och styrning av arbetet förflyttas från en organisation till en annan (Drahokoupil & Fabo, 2019).

Avvägningen om vad som ska läggas ut på underentreprenad inom byggindustrin analyseras ofta utifrån ett transaktionskostnadsperspektiv (Byggballe et al., 2013; Eriksson & Lind, 2016). Kortfattat innebär det att byggföretag gör en avvägning vad som är mest ekonomiskt lönsamt: Att köpa en produkt eller tjänst eller att producera den själv (Williamson, 1981). Transaktionskostnadsperspektivet är emellertid relativt begränsat i analyser av arbetsorganisatoriska förändringar eftersom det utgår från ett strikt ekonomiskt perspektiv och därmed inte tar hänsyn till sociala aspekter av avtal och affärsuppgörelser såsom till exempel tillit (MacKenzie, 2008). Detta är olyckligt eftersom tillit är en avgörande aspekt för byggföretag i deras strävan att effektivisera produktionen (Dainty et al., 2001; Issa et al., 2018). Med en rad aktörer inblandade i varje del av produktionen uppstår ofta förseningar och oförutsedda händelser, så med andra ord måste företagen ta hänsyn inte bara till de beräknade kostnaderna utan väga in i vilken utsträckning de aktuella underentreprenörerna är pålitliga nog att leverera enligt överenskomelse – i tid och med tillräckligt hög kvalitet (Eriksson & Lind, 2016).

Tillit fungerar alltså som kontrollmekanism i mellanorganisatoriska relationer, eftersom det är tillit som möjliggör antaganden om den andre parten i en överenskommelse. Samtidigt, även om tillit minskar osäkerheten, så skapar det också risker. Därför är det heller aldrig riskfritt att ingå avtal med en annan part, utan alltid en avvägning och en kalkylerad risk. All ekonomisk aktivitet präglas dessutom av det sociala sammanhanget (Granovetter, 1985), så när det kommer till användningen av underentreprenörer blir det viktigt att förstå också de institutionella förutsättningar som ligger till grund för olika former av underentreprenad (jämför Kadefors, 2004). Det vill säga de specifika omständigheter inom byggindustrin som påverkar hur företagsledningen resonerar när de lägger ut olika delar av produktionen till underentreprenörer.

För att teoretisera detta använder jag det som MacKenzie (2008) och Woolthuis et al. (2005) kallar för kontrollmekanismer i mellanorganisatoriska relationer. Närmre bestämt, möjligheten till kontroll genom lagstiftning och sanktioner och kontroll genom incitament för framtida projekt (Woolthuis et al., 2005). Dessa indikerar att tillit resulterar från delvis lagar och regler men också värderingar, normer och sociala relationer. Möjligheten till kontroll genom lagstiftning och sanktioner signalerar till exempel den formella och lagligt bundna kontrollen som följer med avtalskrivning. På grund av den osäkra produktionen med förseningar och oförutsedda händelser är denna kontrollmekanism emellertid relativt illa lämpad inom byggindustrin. Det vill säga att om en underentreprenör blir försenad eller gör något fel i en del av produktionen, så riskerar det att stoppa eller försena hela projektet eftersom andra underentreprenörer potentiellt inte kan börja med sitt arbete som avtalat. Att som huvudentreprenör bli ekonomiskt kompenserad för just den delen av produktionen är i dessa fall en klen tröst, med tanke på de större kostnaderna som en försening eller merarbete innebär. Det är också en av anledningarna till att det inom byggindustrin är vanligt att arbeta med folk man känner sen tidigare och där incitamenten till ytterligare och framtida kontrakt blir en viktig kontrollmekanism (Eriksson & Lind, 2016; Thiel, 2010).

Olika former av underentreprenad

Precis som med kontrollmekanismer finns det både institutionella och industrispecifika anledningar till varför vissa underentreprenörer används vid vissa tillfällen. Pris är ofta en avgörande faktor i vem som anlitas, men både bekantskap och tidigare erfarenheter av att arbeta tillsammans spelar också roll (Eriksson & Lind, 2016; Fellini et al., 2007; Thiel, 2010).

För att bättre förstå de mellanorganisatoriska relationer som präglar förhållandet mellan huvud- och underentreprenörer, särskiljer tidigare forskning mellan tre former av underentreprenad inom svensk byggindustri. Nämligen huruvida byggföretag använder underentreprenörer som ett sätt att öka sin kapacitet, få

tillgång till specialistkunskap som de själva saknar, eller om det köps in genom en leverantör. Med tanke på den utbredda användningen av utländsk och utstationerad arbetskraft framhålls ofta dessutom underentreprenad av transnationell karaktär (Ahlstrand, 2022).

I den här artikeln använder jag en av dessa – underentreprenad som ett sätt att öka ett företags kapacitet. Det används främst för okvalificerat arbete, det vill säga de delar av produktionen där planeringen av arbetet redan är utförd av någon annan. Exempel på sånt arbete kan vara att sätta upp och montera innerväggar, lister eller skåp. I dessa fall är det oftast priset som är vägledande och det är därför inte ovanligt att arbetet utförs av utstationerad arbetskraft från andra EU-länder. I och med att arbetet läggs ut på en underentreprenör, så förskjuts kontrollen över arbetet till viss del från huvudentreprenören till underentreprenören, eftersom denne tar över ansvaret för arbetet. Förskjutningen av kontroll är emellertid inte lika stor som vid andra typer av arbete, till exempel vid el eller VVS-arbete där underentreprenörer används för sin specifika kompetens snarare än för att de är billiga.

Utöver dessa tre former av underentreprenad, som alla är externa i den bemärkelsen att delar av produktionen läggs ut på en annan aktör, så används emellanåt också maskerad bemanning (Ahlstrand, 2022). Precis som underentreprenad för att öka ett företags kapacitet, så är utgångspunkten för maskerad bemanning att huvudentreprenören behöver extra arbetskraft. Men snarare än en regelrätt underentreprenad där underentreprenören utför och kontrollerar arbetet genom daglig arbetsledning, så innebär maskerad bemanning att underentreprenören endast tillhandahåller arbetskraften. Därmed både utför och arbetsleder huvudentreprenören arbetet själv, trots att det köps in via underentreprenad. Snarare än en form av underentreprenad bör maskerad bemanning därmed också förstås som en informell bemanningsstrategi (Ahlstrand, 2022). Precis som Thiel (2010) visat inom den brittiska byggindustrin, så är framväxten av liknande informella arrangemang påtagliga när marknader präglas av avregleringar, vilket i det här fallet illustreras av EUs inre marknad och den fria rörligheten.

METOD

Det empiriska materialet i den här artikeln bygger på en kvalitativ fallstudie av två byggföretag och deras arbetsorganisation inom svensk byggindustri. Under drygt ett och ett halvår från senvintern 2017 fram till och med tidig sommar 2018 genomförde jag 20 intervjuer och drygt 55 timmars observation på sammanlagt tre byggarbetsplatser i södra Sverige. Byggarbetsplatserna tillhörde två byggföretag som agerade huvudentreprenörer och som jag har valt att kalla för Building Group och Green Constructions. Dessa namn, har precis som alla andra namn i artikeln, fått pseudonymer för att bevara dess anonymitet.

Urvalet av företag och intervjupersoner bygger på en kombination av strategiskt urval och snöbollsurval och för att få tillgång till byggarbetsplatser etablerade jag i ett första skede kontakt med framträdande byggföretag på regional nivå. Genom inledande intervjuer med regioncheferna för Building Group och Green Constructions lyckades jag därefter få tillgång till tre byggarbetsplatser och dess arbetsplatsledning. Förutom arbetsplatsledningen (platschefer och arbetsledare) intervjuade jag också underentreprenörer och fackliga representanter. Intervjuerna som genomfördes var av öppen karaktär, det vill säga att jag förvisso utgick från sådant som jag identifierat som extra intressant genom tidigare forskning, men att jag också ville att intervjupersonernas erfarenheter och expertis skulle guida samtalen i så stor utsträckning som möjligt (Fletcher, 2017).

Samtidigt kräver etnografi och observationer tålmod. Relationsbyggande tar tid och att vinna informanternas förtroende görs inte i en handvändning. Czarniawska (2008) beskriver dynamiken som uppstår som ”a peculiar twosome” och hänvisar till det komiska i att jag som forskare observerar informanterna samtidigt som informanterna är väl medvetna om detta och också observerar mig. På samma gång präglas alltså relationerna inledningsvis ofta av en ömsesidig osäkerhet där jag som forskare försöker närma mig informanterna och få en förståelse för – i detta fall – deras arbete och organisation, samtidigt som informanterna blir påverkade, begränsade och i vissa fall säkert också besvärade av min närvaro. Detta var tydligt under mina besök på byggarbetsplatserna och både platschefer och arbetsledare uttryckte till en början tveksamhet till mig. Samtidigt som de hade ett begränsat intresse för vad jag ville göra så framstod jag delvis också som ett potentiellt hot – någon som kommer utifrån, en oberoende granskare ute efter smaskiga avslöjanden. Men också som akademiker och från en annan social klass, utan ett ’riktigt’ arbete och utan erfarenheter av att ha arbetat inom byggindustrin själv. En av platscheferna kallade mig till exempel för ’professorn’ och distanserade sig därmed också från mig. På sätt och vis är det ett typiskt sätt bland manliga arbetarklassyrken (jämför Willis, 1977/2003) att bjuda in den andre som kommer utifrån och från en annan klass och med hjälp av skämt och jargong testa den andre och se vad han går för. Om den andre accepterar jargongen och spelar med, så skapas också en ömsesidighet och en gemensam plattform utifrån vilken relationen kan utvecklas. Så var också fallet med platschefen och när han väl accepterade mig, släppte också arbetsledarna på sin gard och slappnade av i större utsträckning, vilket möjliggjorde för både intervjuer och informella diskussioner (jämför Gray et al., 2007).

Analysen av det empiriska materialet i den här artikeln bygger på en abduktiv metod. Abduktion skiljer sig från deduktion genom att analysen inte är deterministisk, utan snarare signalerar *hur* någonting går att förklara och därmed också att det finns olika teoretiska ingångar och förklaringar till samma sociala företeelse.

Samtidigt skiljer det sig också från induktion, genom att det empiriska materialet kontextualiseras inom ramen för den teoretiska begreppsapparaten (Danermark et al., 2019). I det här fallet innebar det att jag redan under datainsamlingen var uppmärksam på det som jag med hjälp av tidigare forskning identifierat som intressanta tendenser, eller potentiella mönster i användningen av underentreprenörer. Vilka underentreprenörer användes till vad? Och varför användes vissa underentreprenörer till vissa specifika ändamål? Jag var med andra ord intresserad av att förstå Building Groups och Green Constructions arbetsorganisatoriska struktur och deras olika strategier i användningen av underentreprenörer.

Jag kontextualiserade därför mina observationer inom ramen för den teoretiska begreppsapparaten med ambitionen att identifiera och förstå de mekanismer inom svensk byggindustri som uppmuntrar till och är avgörande för hur byggföretag använder underentreprenörer. Mer specifikt så teoretiserade jag till exempel en specifik form av underentreprenad baserat på observationer och intervju-material rörande användningen av utstationerad arbetskraft. På så sätt tydliggjordes också att utstationerad arbetskraft används främst på grund av att den är billig i jämförelse med svensk arbetskraft, snarare än på grund av arbetskraftsbrist eller brist på spetskompetens.

En kvalitativ djupanalys av en eller flera (som i detta fall) arbetsorganisationer som en fallstudiedesign innebär, gör det alltså sammanfattningsvis möjligt att identifiera vad det är som uppmuntrar byggföretag till att använda underentreprenad. De empiriska observationerna blir därefter teoretiserade som ett sätt att generalisera (Vincent & O'Mahoney, 2018) och i grund och botten innebär det alltså att jag omdefinierar och abstraherar de empiriska observationerna med hjälp av teori, för att kunna förklara just Building Groups och Green Constructions arbetsorganisation och strategier.

Jag vill poängtera att det inte betyder att jag generaliserar induktivt genom att dra slutsatser baserat på liknande observationer från de båda fallen, oberoende av företagens arbetsorganisationer och deras kontext. Jag argumenterar snarare för att jag använder mig av teoretisk generalisering genom en jämförande strategi (Danermark et al., 2019). Med andra ord, en fallstudiedesign och en adbuktiv analysmetod möjliggör att se hur det som händer på en byggarbetsplats både är ett resultat av – och påverkar hur – arbetet organiseras inom svensk byggindustri i stort.

ANALYS

Efter några av de första arbetsplatsbesöken och ett drygt tjugotal timmar ute på byggarbetsplatserna i vårvinterns snålblåst så förstärktes intrycket av den utbredda användningen av såväl underentreprenörer som utstationerad arbetskraft. Vid några av besöken hörde jag i stort sett ingen svenska och jag mötte uteslutande utländska betongarbetare och snickare. I de snabbt uppväxande huskropparna på

en av byggarbetsplatserna var dessutom informationslapparna bara på engelska eller polska, inte på svenska. Både regioncheferna och platsledningen poängterade att användningen av underentreprenörer syftade till att öka företagets flexibilitet, men hymlade samtidigt inte heller om att den stora andelen utländsk arbetskraft innebar möjligheter till kostnadsreduceringar för företagen. Det framkom bland annat vid en av intervjuerna med Building Groups regionala ledning:

Ja, men jag menar att det [användningen av utländsk arbetskraft] bara handlar om att spara på löner. Inget annat. Det är lätt att lura sig själv och tro att man kan handla på 30 procent rabatt [och få samma kvalitet på arbetet]. Det handlar aldrig om kvalitet, det är inte därför man väljer det utländska alternativet. Det handlar bara om arbetskostnader helt enkelt.

Intervju, regionledningen Building Group

Att lägga ut produktionen på underentreprenad ökar onekligen byggföretagens kapacitet eftersom det minskar behovet av egen personal på den aktuella byggarbetsplatsen. Samtidigt är det tydligt att systemet med utstationering innebär att företagen också kan pressa priserna, eftersom många av underentreprenörerna antingen är utländska eller använder sig av utländsk personal villig att arbeta för lägre löner (Arnholtz, 2021). Detta trots att det finns både farhågor och erfarenheter av att gå endast på pris då slutprodukten inte håller samma kvalitet som om de tog in någon de känner till sen tidigare. På så sätt blir det alltså tydligt att användningen av underentreprenörer till stor del bygger på avvägningen mellan pris och kvalitet och att den är beroende av det specifika sammanhanget (jämför MacKenzie, 2008) – till exempel vilken del av produktionen det handlar om och huruvida huvudentreprenören bedömer arbetet som mer eller mindre kvalificerat. Samtidigt visar det också hur företagets arbetsorganisation styrs framförallt av profit (Hyman, 1987) och att underentreprenad som kostnadsreducering därmed också är en medveten och avsiktlig strategi (Mintzberg & Waters, 1985).

På de byggarbetsplatser som jag besökte hade huvudentreprenörerna lagt ut större delen av produktionen på underentreprenad, vilket resulterade i att små som stora firmor arbetade parallellt med varandra under byggets gång. Underentreprenörerna är alltså ansvariga att på egen hand och på det sätt de finner mest lämpligt organisera arbetet, med sin egen arbetsledning. På samma gång är de också, som ett resultat av den sekventiella produktionsprocessen beroende av varandra i den meningen att deras möjligheter till att hålla tidsplanen och slutföra sitt arbete i tid, beror på huruvida den föregående firman gör det de ska och i sin tur blir färdig i tid (Thiel, 2013). En av byggarbetsplatserna jag besökte hade till exempel målare från två olika firmor, där den ena firman agerade underentreprenör till huvudentreprenören och den andra i sin tur var underentreprenör till

underentreprenören. I just det fallet förklarade han som ägde den första måleri-firman att han hade ”hyrt in en annan [firma] därinne som bara går runt och spacklar” eftersom snickerfirman som monterade gipsväggar invändigt hade blivit försenade. Genom att han i sin tur delade upp sitt arbete och tog in en annan målerifirma för att spackla, slapp han öka sin egen arbetsstyrka och därmed kunde de hålla sin deadline.

Vid ett tillfälle uppfattade jag också en frustration från platsledningen på snickarna från just den snickerfirman som målaren nämnde. Både platschef och arbetsledare beklagade sig för mig om att de var ”tvungna att peka med hela handen” och menade att flera av den svenska snickerfirmans utländska arbetstagare inte var lika självständiga i sitt arbete som de förväntades. Istället upplevde de det som att de utstationerade arbetarna gjorde endast det de blev tillsagda och sen oftast satte sig ner med en cigarett för att invänta vidare instruktioner. Att det skulle uppstå konflikter och diskussioner om den utländska arbetskraften ute på byggarbetsplatserna var jag inställd på från början. En så stor mängd utländska arbetstagare, som i regel är tillfälligt utstationerade på ett bygge och som dessutom oftast inte pratar varken svenska eller engelska, förändrar dynamiken på vilken arbetsplats som helst. I mina försök att förstå vad platsledningen menade och vad de trodde att de utländska killarnas osjälvständighet berodde på, försökte jag få klarhet i varför vissa underentreprenörer fungerade sämre än andra.

Jag: Så vilka underentreprenörer har inte fungerat som det var tänkt?

Arbetsledare: Ja men murarna antar jag... Och snickarna invändigt! Jag menar, det är väl inget fel på gubbarna i sig, men arbetsledningen har inte fungerat. Och det beror ju helt och hållet på att de knappt varit här. Det är rätt långt för dem att ligga och köra så...

Jag: Är det Lunar Group vi pratar om nu? Du menar att de inte har egen arbetsledning på plats?

Arbetsledare: Precis. Det är rätt långt för dem att ligga och köra men nu när vi ligger på dem är de här ett par dagar i veckan typ. Så nu är han här då och då, men tidigare gick det ju månader innan man såg röken av honom.

Intervju arbetsledare, Green Constructions

Platsledningens frustration över snickarna handlade alltså mer om underentreprenörens brutna löften, snarare än om de utländska snickarnas inställning, arbetsinsats eller potentiella attitydproblem. Allteftersom tiden gick blev det under de dagliga inspektionerna tydligt för arbetsledarna att på grund av avsaknaden av arbetsledning, riskerade lägenheterna att inte bli klara i tid. Förseningar ställer till problem för platsledningen eftersom det i en redan tajt tidsplan riskerar leda till ytterligare förseningar, konflikter och därmed också till ytterligare kostnader senare i byggets skede.

Trots påtryckningar från platsledningen uteblev emellertid snickerifirmans dagliga arbetsledning. För att undvika ytterligare förseningar och i ett försök att någorlunda hålla budget, tvingades därför platsledningen att ta ett större ansvar och gå in och leda det dagliga arbetet, istället för att bara koordinera det. Frustrationen med de utstationerade snickarna bottnade alltså i alla fall delvis i platschefens alltmer pressade arbetssituation och i att arbetsledarna redan från början fick arbetsuppgifter som de upplevde inte ingick i deras arbetsbeskrivning. Förändringen innebar dessutom att inköpet av snickerifirman i teorin bör beskrivas som maskerad bemanning snarare än underentreprenad, eftersom underentreprenören i fråga inte utförde arbetet själva (Ahlstrand, 2022). Det vill säga att snickerifirman snarare än att vara en underentreprenör, endast förmedlade (billig) arbetskraft åt huvudentreprenören.

Samtidigt visar det också på den tidigare nämnda inneboende osäkerheten som underentreprenad innebär och den betydelse som skiftet i kontrollen över arbetet faktiskt har (Drahokoupil & Fabo, 2019; MacKenzie, 2008). Att underentreprenad regleras genom lagstiftning och eventuella sanktioner vid brutna överenskommelser är i dessa fall en klen tröst för huvudentreprenören, då skadan redan är skedd och förseningar redan uppstått. Som arbetsledaren påpekar blir det därför viktigt att arbeta med folk och företag man känner sen tidigare, ”eftersom man vet vad man får”.

I vissa fall gör platschefen emellertid ändå avvägningen att gå på det billigaste alternativet, som ett sätt att hålla nere projektets totala kostnader. En sådan kalkylerad risk innebär istället att de lutar sig mot framförallt arbetsledarnas förmåga att hantera oväntade händelser och situationer. Det vill säga att precis som i fallet med snickerifirman ovan, så måste de vara beredda på att navigera oförutsedda händelser och i viss mån improvisera allteftersom arbetet utförs. På grund av den speciella strukturen av centraliserat och utlokaliserat beslutsfattande, blir alltså budgeten en begränsning, samtidigt som det också visar på det handlingsutrymme som ryms i projektbaserade organisationer (Löwstedt & Sandberg, 2020; Styhre, 2012). I det här fallet tar sig handlingsutrymmet uttryck i hur platsledningen löste den uppstådda situationen med snickerifirmans frånvarande arbetsledning. Samtidigt åskådliggör det också hur maskerad bemanning kan förstås som en oavsiktlig strategi som växte fram under arbetets gång, snarare än något annat.

Maskerad bemanning är emellertid inte bara ett resultat av en misslyckad underentreprenad eller ogenomförd strategi, i den bemärkelsen att underentreprenören inte levererade som tänkt. I intervjuer med fackförbundsrepresentanter för Byggnads framstod maskerad bemanning snarare som ett systematiserat sätt att organisera arbetet. En av ombudsmännen som jag pratade med förklarade att det finns en ”stor grupp utländska entreprenörer som ... är inhyrda för att sätta upp gipsskivor och innerväggar, men de har inga egna verktyg eller maskiner... trots att

de är underentreprenörer. Men grejen är att de inte är det, de är bara bemanning”. Snarare än enstaka fall på grund av oförutsedda händelser och brutna löften från underentreprenörer, menade ombudsmannen på Byggnads att maskerad bemanning var relativt utbrett, framförallt i användningen av utländska underentreprenörer.

Just hur företagen använde utländska underentreprenörer var också ett återkommande tema i mina intervjuer med både regionchefer och platsledning. I en av intervjuerna med platscheferna pratade vi om hur det kom sig att de hade tagit in en polsk firma för gjutningen av källaren. Förutom den låga kostnaden så menade platschefen att han hade ett gott samarbete med ägaren av firman och att erfarenheten av att arbeta tillsammans på tidigare projekt gjorde att han visste att den utstationerade arbetsstyrkan skulle göra ett gott arbete (Eriksson & Lind, 2016). Under samtalets gång så tyckte jag emellertid att han gjorde skillnad i hur han pratade om olika underentreprenörer och bad honom därför nyansera vad han menade.

Jag: Ok, men vad är skillnaden mellan markarbetet där du säger att ni tar in en underentreprenör och källaren, som du säger att ni gör själv, även om ni tar in en underentreprenör?

Platschefen: Jo men i det här fallet köper vi markarbetet av Excavation Experts. De har sin egen arbetsledning på plats och tar hand om sina egna gubbar på markarbetet, dräneringen och gud vet allt. De som gjuter grunden till källaren tar vi in från en annan underentreprenör, Polonia Concrete, men i deras fall kör vi med vår egen arbetsledning om man säger.

Jag: Du menar att dina arbetsledare leder deras gubbar?

Platschefen: Precis. Vi går in med våra gubbar och leder Polonias killar. Men vi har fortfarande köpt dem på fast pris.

Intervju med platschef, Green Constructions

Systemet med utstationering blir alltså en viktig pusselbit för att förstå hur byggföretag använder underentreprenörer på maskerad bemanning också som en medveten och avsiktlig strategi inom byggindustrin idag (Mintzberg & Waters, 1985). Som ett resultat av den fria rörligheten för arbete och tjänster blir det möjligt för svenska byggföretag att systematiskt ersätta egen personal med utstationerade arbetstagare och därför drastiskt minska sina kostnader. Genom att dessutom arbeta med underentreprenörer de känner sen tidigare, bemästrar och minimerar de också de eventuella konsekvenser som förseningar och missförstånd innebär. Maskerad bemanning som en avsiktlig bemanningsstrategi är därmed också ett exempel på hur platsledningen använder bekantskap och erfarenheten av att ha arbetat tillsammans vid tidigare projekt som kontrollmekanism (MacKenzie, 2008).

Sammanfattningsvis visar företagens agerande hur maskerad bemanning förvisso emellanåt är ett resultat av industrispecifika förutsättningar och underentreprenörers tillkortakommanden. Samtidigt visar det också att det är en konsekvens av den speciella kombinationen av centraliserat och utlokaliserat beslutsfattande i projekt-baserade organisationer (Löwstedt & Sandberg, 2020; Styhre, 2012). Det vill säga att nya former av arbetsorganisation såsom maskerad bemanning resulterar från den tidspress och strävan efter kostnadsreduceringar som präglar platsledningens arbete. Tillsammans med EUs avreglerade arbetsmarknad och tillgången på billig arbetskraft, blir informella bemanningsstrategier därför ett sätt att öka den organisatoriska flexibiliteten. I förlängningen indikerar det också det inflytande som projektbaserade aktiviteter har över byggföretagens framtida och mer övergripande strategier (Löwstedt et al., 2018).

DISKUSSION OCH SLUTSATSER

I den här artikeln tar jag avstamp i den strukturomvandling som svensk byggindustri genomgått under de senaste decennierna (Ahlstrand, 2022). Nämligen hur utländsk arbetskraft snarare än att användas endast vid behov och som komplement till den egna arbetsstyrkan, ersätter den egna arbetsstyrkan i allt större utsträckning via underentreprenörer och systemet med utstationerad arbetskraft.

Artikeln huvudsakliga bidrag är hur framväxten av nya former av arbetsorganisation och informella bemanningsstrategier inom svensk byggindustri bör förstås mot bakgrund av industrispecifika och institutionella förutsättningar. Det vill säga att systemet med utstationerad arbetskraft tillsammans med industrialisering, konjunkturkänslighet och den projektbaserade organisationsstrukturen inom byggindustrin har möjliggjort för svenska byggföretag att använda underentreprenörer främst som ett sätt att minska sina kostnader.

Inledningsvis formulerade jag två frågeställningar som varit vägledande för analysen i den här artikeln. *Hur använder Building Group och Green Constructions underentreprenörer?* och *hur och med vilka strategier hanterar byggföretagen de svårigheter och utmaningar som användandet av underentreprenörer innebär?* Den första frågeställningen syftar till att visa hur användandet av underentreprenörer förvisso skiljer sig åt, men att parallella processer av ökad industrialisering och ökad andel okvalificerad arbetskraft har format användandet av underentreprenad till att handla främst om kostnadsreducering snarare än något annat.

Mer specifikt visar jag hur användandet av underentreprenörer som kostnadsreducering är en avsiktlig strategi (Mintzberg & Waters, 1985) och att industrialiseringen är en avgörande faktor då det påskyndar såväl effektivisering som specialisering av produktionen. Det i sin tur gör användandet av underentreprenad fördelaktigt för företagen, eftersom det ökar både deras flexibilitet och kapacitet.

Jag pekar också på att användningen av underentreprenörer som ett sätt att öka den organisatoriska flexibiliteten används på flera nivåer, även av underentreprenörerna själva. Det vill säga, den sekventiella produktionen gör att underentreprenörer är beroende av varandra i den mån att den ena måste slutföra sitt arbete i tid, för att den andra ska kunna ta vid som planerat (Thiel, 2013). Att i sin tur ta in ytterligare en underentreprenör är alltså ett sätt också för underentreprenörer att öka sin organisatoriska flexibilitet. På grund av systemet med utstationering och användningen av utländsk arbetskraft blir det emellertid också billigare med underentreprenad. Därmed är det inte längre enbart ett sätt att öka sin kapacitet och gardera sig vid en plötslig ekonomisk nedgång, utan också ett sätt att drastiskt minska sina kostnader.

Den andra frågeställningen har för avsikt att illustrera hur framväxten och nyttjandet av informella bemanningsstrategier såsom maskerad bemanning resulterar från den osäkerhet som underentreprenad faktiskt innebär (Drahokoupil & Fabo, 2019; MacKenzie, 2008). Närmare bestämt åskådliggör jag hur maskerad bemanning bör förstås som både avsiktliga och oavsiktligt framväxande strategier (Mintzberg & Waters, 1985). Å ena sidan resulterar maskerad bemanning emellanåt från misslyckad underentreprenad i bemärkelsen att underentreprenören inte levererar som tänkt. Underentreprenörens tillkortakommande leder alltså till att huvudentreprenörens platsledning tvingas till att gå in och leda det dagliga arbetet, snarare än att bara koordinera det. Å andra sidan kan maskerad bemanning också vara ett ytterst medvetet val från huvudentreprenörens sida, i den meningen att de köper in underentreprenören med avsikten att stå för arbetsledning själva. Det vill säga, istället för att underentreprenören leder, utför, och kontrollerar arbetet, så tar huvudentreprenören över arbetsledningsansvaret för den arbetskraft som underentreprenören förmedlar – precis som om huvudentreprenören hyrde in arbetskraft via en bemanningsfirma.

Avslutningsvis och oavsett intention, så tydliggör framväxten av maskerad bemanning den omvandling som svensk byggindustri befinner sig i och de utmaningar som den står inför. Möjligheten att kringgå kollektivavtal och tillgången till utländsk arbetskraft via underentreprenörer må på kort sikt vara angeläget ur en konkurrensituation, men för en hållbart konkurrenskraftig industri, med en kunnig och kompetent arbetsstyrka är det i ett längre perspektiv en potentiell återvändsgränd.

REFERENSER

- Ahlstrand, R. (2022). *Structures of subcontracting: Work organisation, control, and labour in the Swedish building sector* [Doktorsavhandling]. Lunds Universitet.
- Arbetsmiljöverket. (2019). *Statistik över utstationering*. [https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/utstationering/statistik-over-utstationering/#7](https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/utstationering--utsand-for-att-arbeta-i-annat-land/statistik-over-utstationering/#7)
- Arbetsmiljöverket. (2022). *Helårsrapport 2022: Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige*. Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/utstationering/statistik-over-utstationering/>
- Arbetsmiljöverket. (2023a). *Halvårsrapport: Utstationeringar i Sverige 1 januari–30 juni 2023*. Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/utlandsk-arbetskraft-i-sverige/utstationering/statistik-over-utstationering/>
- Arbetsmiljöverket. (2023b). Återrapportering: Regeringsuppdrag att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet och om varaktigt myndighetssamverkan. Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetslivskriminalitet/sa-jobbar-myndigheterna-mot-arbetslivskriminalitet/>
- Arnholz, J. (2021). Posted work, enforcement capacity and firm variation: Evidence from the Danish construction sector. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1149-1164. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0143831X19853022>
- Arnholz, J., & Ibsen, C. L. (2021). Sustaining 'High Road' Employment Relations in the Swedish and Danish Construction Industries. In D. Belman, J. Druker, & G. White (Eds.), *Work and Labor Relations in the Construction Industry* (pp. 183-204). Routledge.
- Arnholz, J., & Lillie, N. (2023). Posted work as an extreme case of hierarchised mobility. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(16), 4206-4223. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2207341>
- Arnholz, J., & Refslund, B. (2019). Active enactment and virtuous circles of employment relations: How Danish unions organised the transnationalised Copenhagen Metro construction project. *Work, employment and society*, 33(4), 682-699. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0950017019832514>
- Bélanger, J. (2006). Technology and work. In M. Korczynski, R. Hodson, & P. Edwards (Eds.), *Social theory at work* (pp. 325-355). Oxford University Press.
- Bengtsson, E. (2016). Social dumping cases in the Swedish Labour Court in the wake of Laval, 2004–2010. *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), 23-42. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0143831x14532855>
- Bosch, G., & Phillips, P. (2003). *Building chaos: an international comparison of deregulation in the construction industry*. Routledge.
- Buckley, M., Zendel, A., Biggar, J., Frederiksen, L., & Wells, J. (2016). *Migrant Work & Employment in the Construction Sector*. ILO. https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_538487/lang--en/index.htm
- Bygballe, L. E., Håkansson, H., & Jahre, M. (2013). A critical discussion of models for conceptualizing the economic logic of construction. *Construction Management and Economics*, 31(2), 104-118. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/01446193.2012.745645>
- Byggföretagen. (2023). *Så anlitar du en underentreprenör*. <https://byggforetagen.se/2023/05/sa-anlitar-du-en-underentreprenor/>
- Cushen, J., & Thompson, P. (2016). Financialization and value: why labour and the labour process still matter. *Work, employment and society*, 30(2), 352-365. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0950017015617676>
- Czarniawska, B. (2008). Organizing: how to study it and how to write about it. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 3(1), 4-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/17465640810870364>
- Dainty, A. R., Briscoe, G. H., & Millett, S. J. (2001). Subcontractor perspectives on supply chain alliances. *Construction Management and Economics*, 19(8), 841-848. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/01446190110089727>
- Danermark, B., Ekström, M., & Karlsson, J. C. (2019). *Explaining society: Critical realism in the social sciences*. Routledge.
- Drahokoupil, J., & Fabo, B. (2019). Outsourcing, offshoring and the deconstruction of employment: New and old challenges. In A. Serrano & M. Jepsen (Eds.), *The Deconstruction of Employment as a Political Question* (pp. 33-61). Palgrave.

- Druker, J., White, G., & Belman, D. (2021). Introduction. In D. Belman, J. Druker, & G. White (Eds.), *Work and Labor Relations in the Construction Industry*. Routledge.
- Dubois, A., & Gadde, L.-E. (2002). The construction industry as a loosely coupled system: implications for productivity and innovation. *Construction Management & Economics*, 20(7), 621-631. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/01446190210163543>
- Emilsson, H. (2016). Recruitment to occupations with a surplus of workers: The unexpected outcomes of Swedish Demand-Driven Labour Migration Policy. *International Migration*, 54(2), 5-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/imig.12222>
- Eriksson, P. E., & Lind, H. (2016). Strategies for reducing moral hazard in construction procurement: a conceptual framework. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 4(1), 7-33. <https://doi.org/https://doi.org/10.22381/jsme4120161>
- Fellini, I., Ferro, A., & Fullin, G. (2007). Recruitment processes and labour mobility: the construction industry in Europe. *Work, employment and society*, 21(2), 277-298. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0950017007076635>
- Fletcher, A. J. (2017). Applying critical realism in qualitative research: methodology meets method. *International journal of social research methodology*, 20(2), 181-194. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1144401>
- Frank, D. (2013). Organisationer, ojämlikhet, migration: förändringar av den etniska arbetsdelningen i svensk byggnadssektor. *Sociologisk Forskning*, 7-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.37062/st.50.18365>
- Frödin, O., & Kjellberg, A. (2018). Labor Migration from Third Countries to Swedish Low-wage Jobs. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.18291/njwls.v8i1.104847>
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510. <https://doi.org/https://doi.org/10.1086/228311>
- Gray, P. S., Williamson, J. B., Karp, D. A., & Dalphin, J. R. (2007). *The research imagination: An introduction to qualitative and quantitative methods*. Cambridge University Press.
- Hyman, R. (1987). Strategy or structure? Capital, labour and control. *Work, employment and society*, 1(1), 25-55. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0950017087001001004>
- Issa, R. R., Olbina, S., & Zuppa, D. (2018). Model for developing trust on US construction projects. *Built Environment Project and Asset Management*, 8(1), 5-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/bepam-03-2017-0017>
- Kadefors, A. (1995). Institutions in building projects: implications for flexibility and change. *Scandinavian journal of management*, 11(4), 395-408. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0956-5221\(95\)00017-p](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0956-5221(95)00017-p)
- Kadefors, A. (2004). Trust in project relationships: inside the black box. *International journal of project management*, 22(3), 175-182. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/s0263-7863\(03\)00031-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/s0263-7863(03)00031-0)
- Karlsson, J. C. (1982). The Industrialization of Building and Contradictions between Site Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 3(3), 309-346. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0143831x8233005>
- Kjellberg, A. (2009). The Swedish Model of Industrial Relations: Self-Regulation and Combined Centralisation-Decentralisation. In C. Phelan (Ed.), *Trade Unionism since 1945: Towards a Global History* (pp. 155-198). Peter Lang.
- Kjellberg, A. (2017). Self-regulation versus State Regulation in Swedish Industrial Relations. In M. Rönömar & J. Julén Votinius (Eds.), *Festskrift till Ann Numhauser-Henning* (pp. 357-383). Juristförlaget i Lund.
- Lillie, N. (2010). Bringing the offshore ashore: transnational production, industrial relations and the reconfiguration of sovereignty. *International Studies Quarterly*, 54(3), 683-704. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2478.2010.00605.x>
- Löwstedt, M., Räisänen, C., & Leiringer, R. (2018). Doing strategy in project-based organizations: Actors and patterns of action. *International journal of project management*, 36(6), 889-898. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2018.05.002>
- Löwstedt, M., & Sandberg, R. (2020). Standardizing the free and independent professional: The case of construction site managers in Sweden. *Engineering, construction and architectural management*, 27(6), 1337-1355. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ecam-11-2018-0489>
- Mackenzie, R. (2002). The migration of bureaucracy: contracting and the regulation of labour in the telecommunications industry. *Work, employment and society*, 16(4), 599-616. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/095001702321587389>

- MacKenzie, R. (2008). From networks to hierarchies: The construction of a subcontracting regime in the Irish telecommunications industry. *Organization studies*, 29(6), 867-886. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0170840608088706>
- Mintzberg, H. (1978). Patterns in strategy formation. *Management science*, 24(9), 934-948. <https://doi.org/https://doi.org/10.1287/mnsc.24.9.934>
- Mintzberg, H., & Waters, J. A. (1985). Of strategies, deliberate and emergent. *Strategic management journal*, 6(3), 257-272. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smj.4250060306>
- Nyström, B. (2020). Europeiseringen och den svenska modellen för att reglera arbetsmarknaden-byggindustrin en sårbar bransch? In *Sund konkurrens i byggbranschen. En forskningsantologi* (pp. 19-39). Byggföretagen.
- SCB. (2019). *Nybyggnad av bostäder*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/boende-byggande-och-bebyggelse/bostadsbyggande-och-ombyggnad/nybyggnad-av-bostader/>
- Streeck, W. (1991). On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production. In E. Matzner & W. Streeck (Eds.), *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment* (pp. 12-61). Edward Elgar.
- Styhre, A. (2012). Leadership as muddling through: Site managers in the construction industry. In S. Tengblad (Ed.), *The work of managers: Towards a practice theory of management* (pp. 131-145). Oxford University Press.
- Thiel, D. (2010). Contacts and contracts: Economic embeddedness and ethnic stratification in London's construction market. *Ethnography*, 11(3), 443-471. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1466138110370496>
- Thiel, D. (2013). *Builders: class, gender and ethnicity in the construction industry*. Routledge.
- Thompson, P. (2003). Disconnected capitalism: or why employers can't keep their side of the bargain. *Work, employment and society*, 17(2), 359-378. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0950017003017002007>
- Thompson, P. (2013). Financialization and the workplace: extending and applying the disconnected capitalism thesis. *Work, employment and society*, 27(3), 472-488. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0950017013479827>
- Thörnqvist, C., & Bernhardsson, S. (2015). Their own stories—how Polish construction workers posted to Sweden experience their job situation, or resistance versus life projects. *Transfer*, 21(1), 23-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1024258914561409>
- Thörnqvist, C., & Woolfson, C. (2011). Dog den svenska modellen i Vaxholm? Laval-målet och den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, 17(3), 9-22.
- Thörnqvist, C., & Woolfson, C. (2012). When tender turns tough: posted workers and the tendering regime in the Swedish construction industry. *Construction Management and Economics*, 30(7), 525-533. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/01446193.2011.640338>
- Vincent, S., & O'Mahoney, J. (2018). Critical Realism and Qualitative Research: An introductory Overview. In C. Cassell, A. L. Cunliffe, & G. Grandy (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Business and Management Research Methods: History and Traditions*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781526430212.n13>
- Wagner, I. (2015). Rule Enactment in a Pan-European Labour Market: Transnational Posted Work in the German Construction Sector. *British Journal of Industrial Relations*, 53(4), 692-710. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/bjir.12053>
- Williamson, O. E. (1981). The economics of organization: The transaction cost approach. *American Journal of Sociology*, 87(3), 548-577. <https://doi.org/https://doi.org/10.1086/227496>
- Willis, P. (1977/2003). *Learning to Labour. How working class kids get working class jobs*. Ashgate (Originalt publicerat 1977).
- Woolfson, C., Fudge, J., & Thörnqvist, C. (2014). Migrant precarity and future challenges to labour standards in Sweden. *Economic and Industrial Democracy*, 35(4), 695-715. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0143831x13494249>
- Woolfson, C., Thörnqvist, C., & Sommers, J. (2010). The Swedish model and the future of labour standards after Laval. *Industrial Relations Journal*, 41(4), 333-350. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2010.00572.x>
- Woolthuis, R. K., Hillebrand, B., & Nooteboom, B. (2005). Trust, contract and relationship development. *Organization studies*, 26(6), 813-840. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0170840605054594>

ABSTRACT

The Swedish building industry is undergoing a structural transformation as companies externalise large parts of production to both Swedish and foreign firms. Through ethnographic observations and interviews from project sites, this article analyses the work organisation of two companies and their use of subcontractors. With the point of departure in organisational sociology, the article demonstrate how the use of subcontractors and posted workers results in new forms of work organisation and informal recruitment strategies such as masked staffing. More specifically, the analysis shows how masked staffing is conceptualised both as emergent and deliberately emergent strategies.

Keywords: masked staffing, posted workers, subcontractors, work organisation,