

Det goda byggnadsarbetet



Förord

Många frågor kopplade till arbetsformer och arbetsförhållanden väcks i och med den omstrukturering som sker inom byggbranschen. För att belysa situationen och initiera en diskussion kring dessa frågor har Byggnads gett forskare vid Institutionen för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet, i uppdrag att ta fram en skrift i ämnet. Projektet har finansierats av SBUF och bedrivits som ett samarbetsprojekt mellan Byggnads och Institutionen för arbetsvetenskap.

Föreliggande rapport, *Det goda byggnadsarbetet*, utgör resultatet av detta projekt. I rapporten, som främst ska ses som ett inspel och diskussionsunderlag till den pågående debatten kring byggnadsarbetets framtid, lyfts många intressanta områden och frågeställningar fram som byggbranschen och Byggnads har att förhålla sig till.

Under arbetets gång har ett flertal seminarier och workshops hållits i syfte att fånga upp medlemmarnas synpunkter och kommentarer kring de frågeställningar som rapporten behandlar. Ett stort tack riktas till de medlemmar som på detta sätt bidragit till projektets genomförande. Avslutningsvis riktas också ett stort tack till författarna av *Det goda byggnadsarbetet*, Jan Johansson och Magnus Stenberg.

Stockholm 2008-05-30



Thomas Gustavsson

Innehåll

Inledning	4
Byggnadsarbetet idag	5
Bilden av Byggnads	8
Utvecklingstrender inom byggbranschen	10
Aspekter på det goda byggnadsarbetet	12
Det goda byggnadsarbetet – framtidens modell	16
Byggnads vägval	25
Det goda byggnadsarbetet	27

Inledning

Byggbranschen är en mycket konjunkturkänslig bransch och följer med stora utslag de konjunkturförändringar som sker i ekonomin. Detta innebär att arbetsmarknaden för byggnadsarbetare förändras kontinuerligt och att det är svårt att sia in i framtiden på annat sätt än att konstatera att svängningarna med all säkerhet kommer att fortsätta.

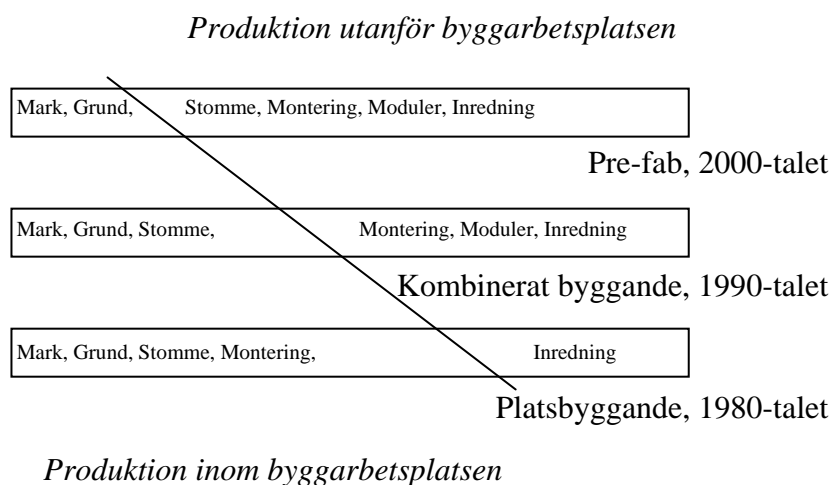
Vi ser en mängd olika faktorer som kommer att vara av betydelse för byggbranschen i framtiden. Faktorer eller förutsättningar som branschen måste förhålla sig till. Hela arbetsmarknaden präglas av en ökad internationalisering, vilket inte minst märks inom byggbranschen. Den ökade konkurrensen, bl a som en följd av EU:s utvidgning, har förändrat marknaden för svenska byggföretag. Utländska företag söker sig in på den svenska marknaden samtidigt som svenska byggföretag konkurrerar om jobben i utlandet. En annan utveckling som tydligt syns inom byggbranschen är förskjutningen mot industrialiserat byggande. Den svenska byggbranschen har under lång tid lidit av oacceptabelt höga byggkostnader, något som bland annat påpekats av Byggnadskostnadsdelegationen (SOU 2000:044). Att producera under industriella former kan vara ett sätt att bidra till att sänka de totala byggkostnaderna. Jämte kostnadsfrågorna har kvalitetsfrågorna varit under stark debatt. En lösning (på båda problemen) som bl.a. framförts av Byggherrens kommissionen (SOU 2002:115) är att stärka byggherrens roll i byggprocessen.

Den kanske viktigaste frågan för branschen är dock hur man skall kunna skapa stimulerande och attraktiva arbetstillfällen som lockar till sig ungdomar. En stor del av de sysselsatta inom

byggbranschen kommer att pensioneras inom en 15-årsperiod vilket kommer att ställa stora krav på den framtida rekryteringen. Frågan är då vad branschen har att erbjuda som kan locka till sig morgondagens ungdomar.

Byggnadsarbetet idag

Byggbranschen är föremål för en omfattande industrialisering för att sänka både produktions- och driftkostnader. Andelen förtillverkade element och komponenter har ökat (pre-production) och delar av produktionsprocessen har flyttats från byggarbetsplatsen till mer verkstadslig produktion. Fortsätter denna tendens blir byggarbetsplatsen, i den mest extrema varianten, platsen för mark-, grundläggnings-, monterings- och efterarbete. Den industriförlagda delen av produktionsprocessen kommer att karaktäriseras av ökad modulisering och serieproduktion. Utvecklingen kan illustreras med nedanstående figur (Borgbrant, Johansson 1998).



Ur ett arbetstagarperspektiv skulle denna utveckling kunna innebära en sen "taylorisering" av byggbranschen med risk för att byggnadsarbetet dequalificeras och utarmas på sitt innehåll (Sandkull, Johansson 2000). Verkstadsindustrin långt drivna arbetsdelning kan ses som ett avskräckande exempel men samtidigt visa att en ökad grad av förtillverkning inte med nödvändighet behöver innebära ett anammande av det tayloristiska produktionskonceptet (Helgeson, Johansson 1990).

Moderna produktionskoncept och en lärande arbetsorganisation kan anläggas både på den del av arbetet som sker på byggarbetsplatsen och den del som sker i industrin. Det är fullt möjligt att kombinera en kostnadseffektiv produktionsteknik för högkvalitativ produktion med en arbetsorganisation som utvecklar och inte utarmar "det goda arbetet" (Metall 1985, Johansson 1997). Här får man inte glömma att byggbranschen inom vissa områden har utvecklat en arbetsorganisation som kan stå som en förebild för verkstadsindustrin. Vi tänker då i första hand på lagbassystemet men också branschens vana att arbeta med komplexa och starkt tidsstyrda processer. Det bör vara en strävan att kombinera det bästa i byggnadsarbetet med det bästa från industrin. Här är det viktigt att beakta kvinnornas speciella situation där byggbranschen måste anstränga sig att tillvarata den potential som en jämnare könsstruktur kan erbjuda.

Vår utgångspunkt är att den svenske byggnadsarbetaren i en internationell jämförelse är mycket välutbildad och kompetent. Vi har i Sverige varit förskonade från den tu-delade arbetsmarknad som kännetecknar situationen i många europeiska länder, där en stor del av de anställda är icke

yrkesutbildade och har sämre anställningsvillkor. Detta utgångsläge utgör en stor potential både vad gäller utvecklandet av byggandets kvalitet och arbetets innehåll. Denna potential måste tas tillvara när framtidens arbetsorganisation formas.

Samtidigt ser vi en utveckling på svensk byggarbetsmarknad som å ena sidan inneburit en uppstramning av anställningsvillkoren genom tillsvidareanställningsreformen från 1988 men å andra sidan inneburit en uppluckring av anställningsformerna med en ökad andel visstidsanställda och självanställda i egna företag. Internationella erfarenheter visar att den ökande andelen självanställda/fåmansbolag i branschen inneburit att arbetskraftens kompetens har urholkats med en försämrad produktivitet som följd. Arbetsgivarna saknar incitament att satsa på vidareutbildning för sina anställda.

Utvecklingen mot en mer integrerad byggprocess där en vertikal integrering genom utvidgade arbetsroller och delegering av ansvar och befogenheter skapar nya möjligheter att berika byggnadsarbetet måste beaktas och tas till vara. En snabb och tillförlitlig byggprocess kräver att styrimpulser hämtas så nära produktionen som möjligt. Om det ska vara möjligt att fånga upp och systematisera information i ett tidigt skede måste byggjobbare av olika kategorier medverka i arbetet. Detta förutsätter en långt driven delegering av ansvar och befogenheter vilket rätt utnyttjat kan bidra till att utveckla morgondagens byggarbete till ”det goda byggarbetet”.

Byggbranschen står inför det faktum att man måste balansera mellan rationaliseringskrav och andra värden som är nödvändiga att beakta för en väl fungerande byggprocess. Är

det ett systemskifte branschen måste genomgå för att kunna producera tjänster och produkter till lägre kostnadsnivåer?

Bilden av Byggnads

Byggbranschen styrs i hög grad av politiska beslut. Politikerna beslutar om en stor del av byggandet, t ex vägar bostäder offentliga byggnader mm. Detta gör att tillgången på arbete inom branschen ofta går att härleda till politiska beslut och det i sin tur förklarar byggnads relativt starka politiska engagemang. Byggnads är och vill fortsätta vara en betydande politisk kraft då man ser tydliga kopplingar mellan politiska beslut och utvecklingen på den arbetsmarknad medlemmarna befinner sig. Med tanke på de trender som råder inom byggbranschen finns det anledning att fundera över hur Byggnadsarbetarförbundets framtida roll kommer att se ut. I en något provokativ anda kan man se förbundet ur två ytterligheter; ett förbund för eliten, dvs ett förbund som riktar sig till de välutbildade hantverkarna eller ett förbund för bredden, dvs ett förbund som vänder sig till alla arbetare inom byggnadsverksamheten.

Byggnads - ett förbund för elit eller bredd?

- Hantverkarförbund
- Höga löner
- Kvalificerad arbetskraft
- Kontroll över kärnprocessen
- Tynande politisk kraft
- Stort antal medlemmar
- Lägre löner
- A- och B-lag
- Påverka utvecklingen plats-/industribyggnad
- Stark politisk kraft

”Elitförbundet” skulle organisera ett begränsat antal medlemmar, i huvudsak välutbildade hantverkare, inom byggbranschen. Samtidigt som man har full kontroll över byggprocessens kärnverksamhet, själva byggandet, kan man också sträva efter att hålla uppe en hög lönenivå bland de yrkeskompetenta medlemmarna. Priset för denna ”elit”-satsning blir att det idag starka politiska inflytandet minskar betydligt. I och med att man inte längre är ett stort förbund med ett högt medlemsantal finns inte heller förutsättningarna för att vara med och spela på den politiska arenan.

”Breddförbundet” satsar till skillnad från ”elitförbundet” på att organisera samtliga arbetare inom byggandet. Detta ger en stor

och diversifierad skara medlemmar som bl a innebär att förbundet tack vare sin storlek också kan fortsätta ha ett starkt politiskt inflytande. Det faktum att man organiserar samtliga medlemmar inom byggandet innebär också att det finns goda förutsättningar för att kunna vara med och styra utvecklingen inom branschen, t ex när det gäller förhållandet mellan platsbyggande och industrialiserat byggande. De hotbilder som "breddförbundets" strategi medför är framförallt kopplade till den stora spridningen när det gäller yrkeskategorier bland medlemmarna. Det torde bli svårare att driva en generell och bred höglönesatsning och riskerna för att tydliga A- och B-lag kommer att utkristalliseras inom förbundet tycks uppenbar.

En mycket viktig fråga för förbundet inför framtiden blir vilket spår man skall välja, om man måste välja. Med all säkerhet kommer det dock att vara nödvändigt att inom förbundet diskutera dessa vägval och hur man skall förhålla sig till de frågeställningar som vägvalet aktualiserar.

Utvecklingstrender inom byggbranschen

För att möta framtiden kommer man inom byggbranschen att tvingas förhålla sig till ett antal faktorer som vi i hög grad tror kommer att påverka förutsättningarna inom branschen. Nedan ges en kortfattad beskrivning av dessa faktorer.

Generationsskifte

Både inom arbetstagar- och arbetsgivarsidan tycks man vara överens om att något måste göras för att branschen inte skall hamna i en situation av arbetsbrist inom de närmaste åren. Prognoserna pekar på ett ökat byggande samtidigt som man inom branschen räknar med stora pensionsavgångar vilket

sammantaget skapar en hotbild där bristen på personal framträder allt tydligare. En situation med brist på inhemsk personal kommer med allsakerhet också att innebära ökad inflyttning av arbetskraft utifrån. I nyrekryteringen av personal till branschen ligger också en utmaning i att bryta den mycket kraftiga mansdominansen och att sträva efter en ökad etnisk mångfald. Snedfördelningen av ålder, kön och etnicitet är en klart begränsande faktor när det gäller branschens möjligheter att attrahera ny arbetskraft.

Internationalisering

En allt snabbare internationalisering av byggbranschen påverkar hela byggmarknaden. Hur framtiden kommer att gestalta sig är fortfarande svårt att överblicka men om att internationaliseringen skapar incitament för att sänka kostnaderna och öka effektiviseringen råder knappast någon tvekan. Hittills har andelen utländsk arbetskraft som kommit in i Sverige varit ringa, men mycket tyder på att direktimporten av arbetskraft kommer att öka de närmaste åren. Enligt Industrifakta, augusti 2005, så har vissa av de stora entreprenörerna och materialleverantörerna börjat vidta åtgärder för att kunna ta del av och utnyttja de lägre kostnaderna i omvärlden, bl a genom att bygga upp kunskaper och rutiner för att kunna upphandla både arbetskraft och material till förmånliga priser i utlandet. Även om det totalt sett endast är en liten del av företagen som hittills vidtagit dessa åtgärder så bör situationen uppmärksammas.

Industrialisering

Vi ser inom branschen en stadigt ökande grad av prefabricering. Trenden är tydligast inom tillverkningen av småhus där allt mer av tillverkningen sker i fabriker, men även

när det gäller flerfamiljshus tycks utvecklingen gå att samma håll. Det industrialiserade byggandet innebär att byggandet kan ske inomhus med en god arbetsmiljö och med stora kvalitativa fördelar. Genom att dra nytta av de erfarenheter som gjorts inom tillverkningsindustrin finns också möjligheter att höja produktiviteten samtidigt som också kvaliteten förbättras. En tydlig trend är att kostnadsbilden för ett byggobjekt förskjuts mot installationssidan som börjar närma sig 50% av byggkostnaderna. Detta ställer nya krav på installationsbranschen som kommer att få en ny roll där komponentutveckling och tillverkning under industriella former blir viktigt för att branschen skall kunna lämna sitt bidrag till att sänka de totala byggkostnaderna.

Facklig omstrukturering

Svenska byggnadsarbetareförbundet är det förbund där huvuddelen av de anställda inom byggbranschen är organiserade. Byggnads är det femte största förbundet inom LO och kan inom kort komma att växa ytterligare. Det har också funnits planer på en sammanslagning mellan de två förbunden Byggnads och Målarna, planer som dock för närvarande ligger på is. Metall och Industrifacket har redan gått samman och i och med den ökade industrialiseringen av byggnadsarbetet är organisationstillhörigheten inte längre lika självklar. Var går gränsen mellan en byggarbetare och en industriarbetare?

Aspekter på det goda byggnadsarbetet

Arbetsituationen för den enskilde byggnadsarbetaren kommer att påverkas på olika sätt beroende på hur branschen väljer att förhålla sig till de faktorer som vi redogjort för här ovan. Det

finns ett antal områden som vi valt att lyfta fram för att beskriva byggnadsarbetarens arbetssituation, områden vars utformning kommer att spela en stor roll när det gäller byggnadsarbetarens framtida arbetssituation. De olika områdena är anställningsform, lönesystem, arbetstider, arbetsorganisation, rekryteringsstrategi, kompetensutveckling och arbetsmiljö.

Anställningsform

Inom byggbranschen förekommer idag flera olika anställningsformer, säsongsanställning, visstidsanställning (objektsanställning), tillsvidareanställning. Till detta kommer också ett ökat antal anställda i sk fåmansbolag. Att branschen har ett så stort antal anställda i olika former av visstidsanställningar är ett problem, inte minst när det gäller att rekrytera ny arbetskraft. Även om tillsvidareanställningar numera är den vanligaste formen av anställning finns all anledning att fortsätta sträva efter att öka andelen tillsvidareanställningar.

Lönesystem

Ackordslönesystemet är totalt dominerande inom byggbranschen idag och också något som man från byggnadsförbundets sida starkt värnar om. Frågan är hur ackordlönesystemet kan utvecklas för att möta de krav som kommer i framtiden med ökad internationalisering och inte minst den ökade industrialiseringen. Lönesystemet har en styrande inverkan på hur arbetet utvecklas och det är därför viktigt att lönesystemets utformning stimulerar och stödjer den utveckling man eftersträvar.

Arbets­tider

För många är de tidiga mornarna ett kännetecken när det gäller arbets­tiderna inom byggbranschen. Nu går byggnadsarbetet dock mot en ökad prefabricering och ökad industrialisering vilket innebär att arbets­tidmodeller liknande industrins, t ex skiftarbete inte längre är otänk­bart. Vi vet också att det före­kommer modeller där man arbetar längre sammanhängande perioder med längre sammanhängande ledighet som följd (traktaments­jobb), en modell som kan tänkas bli allt vanligare i och med den ökade internationaliseringen. Inom förbundet finns också många krafter som menar att en ökad flexibilitet när det gäller arbets­tiderna är ett måste, inte minst när det gäller det förestående generationsskiftet. Även om nuvarande avtal medger flexibla arbets­tider kan vi nog räkna med att för den yngre generationen, med delat ansvar för barn osv, kommer denna fråga att bli än viktigare.

Arbets­organisation

En viktig dimension att beakta är den potential som finns i den vertikala integreringen i byggprocessen genom utvidgade arbets­roller och delegering av ansvar och befogenheter. Utvecklingen mot en stjärnstruktur där den operativa byggarbets­platsen utgör centrum och stjärnans mer perifera delar utgörs av mer strategiska funktioner skapar nya möjligheter att berika byggnadsarbetet. Byggarbets­platsen får en centralare roll jämfört med traditionell sekventiell planering och produktion. Det industrialiserade byggandet skapar också förutsättningar för organisations­former utvecklade inom traditionell verkstads­industri. Erfarenheterna från verkstads­industrin måste tas tillvara och utnyttjas på bästa sätt, inte minst när det gäller att hitta organisations­former som understödjer kompetens­utveckling och erfarenhets­återföring.

Något som fortfarande är ett stort problem inom byggbranschen.

Rekryteringsstrategi

Rekryteringen i hela samhällsbyggnadssektorn, och inte minst inom byggbranschen är en mycket viktig fråga på flera sätt. Den i alla led (ledning-produktion) kraftiga mansdominansen betraktas av många som ett problem när det gäller framtida nyrekrytering till branschen. I ett lite längre perspektiv är behovet av arbetskraft mycket stort och en förutsättning för att branschen skall lyckas locka till sig ny arbetskraft är att den upplevs som stimulerande och utvecklande att arbeta inom. Branschen måste lyckas attrahera både män och kvinnor, yngre och äldre och inte minst även invandrare.

Kompetensutveckling

I en internationell jämförelse måste den svenske byggnadsarbetaren anses vara mycket välutbildad. I många europeiska länder har arbetsmarknaden delats upp i A- och B-lag där A-laget består av yrkesutbildad personal medan B-laget består av utbildad personal med sämre anställningsvillkor. Denna uppdelning har ännu inte drabbat den svenska byggbranschen. Däremot kan man se en tendens mot en ökad urholkning av personalens kompetens i och med en ökad andel visstids- och korttidsanställda. Byggbranschen är, enligt LO, en av de branscher där det satsas minst på kompetensutveckling av personalen. Byggföretagens incitament för att satsa på utbildning för personalen minskar också i takt med att korttidsanställningarna ökar. Från förbundets sida ser man självklart positivt på en kompetensutveckling av personalen. Ett problem är dock att man samtidigt, mycket kraftfullt, argumenterar för ett lönesystem som inte kan sägas stimulera

en kompetensutveckling på individuell basis. Ökad individuell kompetensutveckling skulle kunna tänkas leda till ökade krav på individuell lönesättning.

Arbetsmiljö

När det gäller arbetsmiljöförhållandena för byggnadsarbetare i dag är det framförallt den fysiska arbetsmiljön och primärt problem kopplade till belastningsergonomi och arbetsplatsolyckor som lyfts fram. Enligt statistiken är det också mycket tydligt att det är just belastningsskadorna som är branschens stora arbetsmiljöproblem. Enligt Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd (Samuelson B, Lundholm L, 2005) stod belastningsskadorna för 72% av alla anmälda arbetssjukdomar 2004. De vanligaste orsakerna bakom belastningsskadorna var tunga lyft, dåliga arbetsställningar och långvarigt ensidigt arbete. Trots att man från Byggnads sida nu under flera år arbetat med och prioriterat frågor rörande byggnadsarbetarnas arbetsmiljö finns alltså fortfarande mycket att göra. Byggnadsarbetet är ofta tungt och fysiskt krävande och belastar därmed kroppen på olika sätt. Likaledes innebär arbetet även att man vistas i miljöer i form av olika byggarbetsplaster där olycksfallsrisken är större än på många andra arbetsplaster. Samtidigt kan vi, med tanke på utvecklingen inom branschen och kanske framförallt i och med den ökade industrialiseringen, förvänta oss nya arbetsförhållanden med andra arbetsmiljöproblem. Vikten av ett förebyggande arbetsmiljöarbete kan därför inte nog betonas.

Det goda byggnadsarbetet – framtidens modell

Hur ser då det goda byggnadsarbetet ut och vilken roll skall Byggnads som förbund spela? Mycket handlar om hur man

från förbundets sida ser på framtiden. Står man inför ett vägsval? Skall Byggnads agera som ett breddförbund med målet att organisera samtliga arbetare inom bygg- och anläggningsbranschen eller skall man inrikta sig på att verka som ett specialförbund med det uttalade målet att enbart organisera de välutbildade hantverkarna? Eller går det att kombinera dessa två ytterligheter? Oavsett vilken väg man väljer krävs en diskussion kring vilken roll förbundet skall spela i framtiden och den diskussionen kan med fördel utgå ifrån de utvecklingstrender och de aspekter på det goda byggnadsarbetet som vi tidigare belyst.

De kanske mest påtagliga trenderna som vi nu ser och som också på ett mycket tydligt sätt påverkar byggverksamheten är den ökade prefabriceringen, som lett till att stora delar av den traditionella byggverksamheten industrialiserats, och internationaliseringen som kommer att påverka förhållandena när det gäller tillgång och efterfrågan på både arbetskraft och material. Inledningsvis när vi studerade utvecklingstrenderna inom byggbranschen identifierade vi fyra områden, generationsskiftet, internationaliseringen, industrialiseringen och den fackliga omstruktureringen, som vi menade starkt skulle komma att påverka branschen under den närmaste framtiden. Dessa har vi nu reducerat ner till två huvudområden, internationaliseringen och industrialiseringen, vars utveckling på ett avgörande sätt kommer att påverka byggnadsarbetarens framtida arbetssituation och därmed också ha ett stort inflytande på hur Byggnads framtida roll kommer att gestalta sig. Detta innebär inte att vi bortser från den framtida rekryteringsstrategin eller den fackliga strukturen inom branschen men dessa frågor överskuggas och påverkas starkt av utvecklingen inom de två identifierade huvudområdena.

Internationaliseringen

Vi kan se en klar utveckling mot ett öppnare Europa med allt större rörlighet på arbetsmarkanden. Denna utveckling påverkar i hög grad arbetsvillkoren för morgondagens svenska byggnadsarbetare. Vi ska nedan diskutera samvariationen mellan utländsk arbetskraft och antalet svenska byggnadsarbetare och de svenska byggnadsarbetarnas kvalifikationsnivå.

Under de närmaste 10 åren uppskattas nyrekryteringsbehovet av byggnadsarbetare motsvara ungefär 10 000 personer per år, samtidigt som det idag finns ca 3500 platser på gymnasiets byggprogram (Byggnads 2006). Det är också ett faktum att långt ifrån alla gymnasister från byggprogrammen hamnar inom byggsektorn. Uppenbarligen är risken stor för en betydande arbetskraftsbrist inom branschen. Om vi ligger med ett underskott på byggnadsarbetare kommer företagen att kontraktera arbetskraft från andra länder. Den utländska arbetskraften har med all säkerhet ett lägre pris (beroende på vart man rekryterar ifrån). Om företagen lär sig att arbeta med arbetskraft från lågprisländer kommer det att i första ledet leda till en kostnadssänkning för företaget. Genom den fria konkurrensen kommer kunderna på sikt att ta ut sin del av denna besparing, vilket leder till en prissänkning i branschen. En sådan generell prissänkning kommer med nödvändighet att leda till sänkta löner även för de svenska byggnadsarbetarna. Denna utveckling går knappast att stoppa. Den är en naturlig följd av EUs ambitioner att homogenisera Europas arbetsmarknader och främja fri rörlighet över gränserna. Utvecklingen kommer dock att kraftigt påskyndas om det samtidigt råder brist på svenska byggnadsarbetare.

En motverkande kraft kan finnas i arbetets framtida organisering och byggnadsarbetarnas kvalifikationsnivå. Om vi organiserar byggproduktionen så att kompetenskraven på den svenske byggnadsarbetaren skiljer sig från den som finns i övriga Europa så blir man inte lika lätt utbytbar. En sådan organisering skulle innebära att svensk byggindustri väljer en produktionsorganisation där många planerings- och samordningsuppgifter är delegerad till byggnadsarbetarna själva. Byggnadsarbetarnas lagsystem borde vara en god grund för att utveckla en sådan arbetsorganisation. Kan man dessutom integrera installationsarbetet så blir organisationen ännu starkare och svårare att bemanna med ”felutbildad” arbetskraft. Det gäller dock att hela tiden ligga före Europa i övrigt och kunna visa upp en sådan produktivitet att svensk byggindustri är intresserad av en svensk organisering av byggandet.

En arbetskraftsinvandring inom byggbranschen är inte bara något som vi kanske måste räkna med utan också ett fenomen som branschen kan komma att bli beroende av inom en relativt snar framtid. Prognoser av bl a Statistiska centralbyrån, CSB, pekar på att det kommer att uppstå en brist på byggutbildad personal (SOU 2006:87). Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, har utrett tendenser på arbetsmarknaden och menar att det inom byggsektorn kommer att finnas en risk för att arbetskraftsbrist kommer att råda inom de mest efterfrågade yrkesgrupperna. AMS pekar också på att antalet nyutbildade på gymnasial och etergymnasial nivå kommer att vara otillräcklig på sikt. Var i landet rekryteringsbehoven kommer att vara störst beror på de olika regionernas förutsättningar och utvecklingen på arbetsmarknaden. (SOU 2006:87) I Norrlands inland förväntas stora åldersavgångar men samtidigt är byggverksamheten

begränsad varför det knappast går att förutspå någon generell arbetskraftsbrist. Däremot är byggverksamheten i Norrlands kustland stark och här anas en begynnande arbetskraftsbrist. Inom storstadsområdena, främst Stockholm, råder redan brist på arbetskraft och trots en relativt låg medelålder förväntas rekryteringsbehoven växa inom dessa områden.

Hur förhåller sig då Byggnads till situationen med en ökad andel utländsk arbetskraft inom byggbranschen? I Byggnads intresse ligger förstås att all personal är organiserad i förbundet. När det gäller svensk arbetskraft är organisationsgraden mycket hög (ca 85%) och förbundets strävan är att i samma omfattning också organisera den utländska arbetskraften. Huvudsyftet bakom denna strävan är att undvika en lönedumpning samt att upprätthålla kompetensnivån på byggnadsarbetaren, när det gäller själva byggnadsarbetet men också frågor kopplade till exempelvis arbetsmiljöaspekter. I ett internationellt perspektiv är den svenska byggnadsarbetaren mycket välutbildad och självklart kan en ökad arbetskraftsinvandring ses som ett hot mot denna situation. Från Byggnads sida ser man en validering av den utländska arbetskraftens kompetens som en möjlighet att bevara den höga kompetensen bland byggnadsarbetarna och beviset på denna validering kan det yrkesbevis vara som varje färdigutbildad byggnadsarbetare erhåller. Yrkesbeviset skulle då utgöra ingångsporten till den svenska byggarbetsmarknaden.

Frågan är då hur den utländska arbetskraften ska kvalificera sig för yrkesbeviset. Här krävs förmodligen ett utbildningspaket, som både omfattar byggtekniska frågor men också arbetsmiljöfrågor och kanske även språkundervisning, samt en examinationsform som verifierar att personen i fråga har tagit

till sig de kunskaper som behövs för att få yrkesbeviset¹. När det gäller den svenska arbetskraften och den svenska lärlingsutbildningen så regleras utbildningen i ett kollektivavtal, yrkesutbildningsavtalet, som är en överenskommelse mellan byggfacken och byggarbetsgivarna om hur lärlingsutbildningen ska genomföras. I yrkesutbildningsavtalet regleras även vilken lön lärlingen har rätt till. En sådan överenskommelse mellan arbetsgivarna och byggfacken när det gäller yrkesbeviset för utländsk arbetskraft skulle skapa förutsättningar för att introducera utländsk arbetskraft på den svenska byggarbetsmarknaden utan ständiga konflikter mellan arbetsgivare och byggfack. Att snabbt och målinriktat arbeta för att åstadkomma ett dylikt avtal mellan byggfacken och arbetsgivarna måste ligga i Byggnads intresse.

¹ För att bli yrkesarbetare krävs normalt 6.800 timmar i utbildningsboken, som lärlingen får när han eller hon, efter gymnasieutbildningen, anställs av ett företag. Av dessa 6.800 timmar får man ta med sig 2.500 timmar från gymnasieskolan och ytterligare 300 timmar om man har godkänt i alla ämnen. Det finns en viss flexibilitet i systemet så att en duktig lärling kan få avlägga det teoretiska provet redan efter 6.300 timmar. Han får tre försök på sig. Om han inte klarar provet inom 7.300 timmar blir han klassad som en 0.88 vilket innebär att han har 88 % av lönen. Efter 10.000 timmar får han ett nytt försök.

När den fastställda lärlingstiden (2-3 år) är avklarad avslutas utbildningen med ett yrkesteoretiskt prov. När man klarat provet är det dags att få ett yrkesbevis i det valda yrket. Ett yrkesbevis utfärdas för ett speciellt yrke som t.ex. träarbetare eller betongarbetare. Man kan även ha dubbla yrkesbevis och då behöver man inte genomföra hela programmet en gång till utan man får en viss rabatt. För vissa yrkesbevis, t.ex. kranförare krävs att man genomgått en del kurser. Både facket och arbetsgivarens representanter ska godkänna utbildningsboken innan yrkesbeviset får utfärdas.

Att mycket vore vunnet om man från Byggnads sida lyckades organisera även den utländska arbetskraften och också, i samförstånd med arbetsgivarna, få tillstånd en validering av arbetskraften mha yrkesbeviset torde vara uppenbart. Inte minst skulle detta skapa möjligheter att också utbilda arbetskraften inom arbetsmiljöområdet vilket det med all sannolikhet finns ett stort behov av. Byggnads har under flera år aktivt arbetat med att utbilda byggnadsarbetarna inom arbetsmiljöområdet, inte minst när det gäller belastningsergonomi och olycksfall. Den bransch i Sverige som har högsta olycksfallsfrekvensen är byggbranschen och detsamma gäller inom EU. (Arbetslivsfakta 2006) I ett europeiskt perspektiv ligger dock den svenska byggbranschen mycket bra till. Detta indikerar att det i Europa finns ett annat synsätt när det gäller arbetsmiljön i allmänhet och arbetsolyckor i synnerhet. Det säkerhetstänkande som präglat utvecklingen i Sverige under senare år, inte minst när det gäller byggarbetsplatsen, har inte fått samma genomslag i övriga Europa. Detta innebär att vi inte kan räkna med att utländsk arbetskraft som kommer till Sverige har samma kunskap om och inställning till arbetsmiljö och säkerhetsfrågor kopplade till arbetet som den inhemska arbetskraften har.

En ökad internationalisering och arbetskraftsinvandring påverkar ett flertal av de områden som vi tidigare tagit upp som aspekter på det goda byggnadsarbetet. När det gäller anställningsformerna så handlar det om att fortsätta arbeta för att minska andelen visstidsanställningar till förmån för tillsvidareanställningar vilket, tillsammans med ökad arbetstidsflexibilitet, är viktigt om man skall kunna locka till sig även den yngre arbetskraften. En stor utmaning här blir också att hitta former för att anställa utländsk arbetskraft och den lösning vi tror på är att arbeta för ett gemensamt avtal

tillsammans med arbetsgivarna som bygger på en validering av kompetensen i form av yrkesbeviset. Rekryteringsstrategin kommer att påverkas så till vida att branschen, åtminstone inom vissa regioner, mer eller mindre kommer att bli beroende av att kunna attrahera både inhemsk och utländsk arbetskraft. Här bör också ansträngningar göras för att försöka börja jämna ut den mycket sneda könsfördelningen. Inom området kompetensutveckling finns också stora utmaningar kopplade till en ökad arbetskraftsinvandring. Många studier visar på vikten av att lära sig språket för att ordentligt kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Ett annat viktigt område när det gäller utbildning är arbetsmiljö och säkerhet. Ett utbildningspaket kopplat till de krav man ställer på yrkesbeviset bör tas fram liksom examinationsformer.

Industrialiseringen

Den andra stora utvecklingstrenden är industrialisering. De höga byggkostnaderna och den internationella konkurrensen kräver en rationellare produktionsmetod, och här är industrialisering den mest naturliga utvecklingen.

Verkstadsindustrin har varit under samma situation i 150 år och har lyckats hålla en hel del produktion kvar i landet, men man har fått betala ett högt pris i form av tayloriserade monotona arbetsplatser där det löpande bandet har varit normen.

Jämförelsen gäller givetvis inte fullt ut. En byggnad är ju något som är fast förankrad i marken men det är mycket av produktionen som kan läggas på andra ställen och även i andra länder.

Förespråkarna för det industrialiserade byggandet pekar vanligtvis på vinster i form av kortare byggtider, kostnadseffektivare produktion, jämn och hög kvalitet etc,

mycket till följd av att man kan utnyttja de metoder och arbetssätt som under lång tid utvecklats inom verkstadsindustrin. Här ligger också det industrialiserade byggandets potential, man behöver inte uppfinna hjulet på nytt utan kan dra nytta av de erfarenheter och den utveckling som skett inom verkstadsindustrin i allmänhet och fordonsindustrin i synnerhet. Grundprincipen för industriellt byggande bygger på ett modultänkande där olika moduler tillverkas i fabrik för att sedan kombineras ihop till färdiga hus och lägenheter. Denna produktionsteknik, som bl a provats i NCC:s husfabrik i Hallstahammar, ställer högre krav på exempelvis leveranssäkerhet och toleranser än vad som annars är vanligt inom byggbranschen. Man har bättre möjligheter till erfarenhetsåterföring och kan utveckla standardiserade arbetsmetoder och tekniker på ett annat sätt än vid traditionellt byggande. En positiv effekt blir också att det vanligtvis så omfattande efterarbetet i form av justeringar och kompletteringar minimeras.

För Byggnads handlar det om hur stor del av produktionsprocessen man ska ha kontroll över. I dagsläget lyfts en hel del av arbetet över till industrin, ibland organiserat i Byggnads men oftast i IF Metall. Denna utveckling ger givetvis arbetsgivaren större kontroll över produktionen och han kan kanske spela ut de båda grupperna mot varandra. Ur denna utveckling finns i princip två vägar. Den ena är att samarbeta med IF Metall på något sätt och se till att det åtminstone inte är arbetskraftskostnaderna som styr utvecklingen. Den andra är att acceptera att byggkostnaderna sänks genom industrialisering men se till att Byggnads har kontroll över själva kärnprocessen ute på byggarbetsplatsen. Det skulle betyda att Byggnads ställer mycket bestämda krav på hur en byggarbetsplats ska

utföras och organiseras. Det gäller att få kontroll över produktionsprocessen och ta över en större del av detaljplaneringen. Aktiviteterna på byggplatsen styrs av laget och lagbasen. Det är där kompetensen finns om hur man hanterar samordning och störningar på byggplatsen.

Här finns en utvecklingspotential i den kvalitetsdebatt som gällt byggbranschen de senaste åren. Byggherrens roll måste stärkas. Byggnads och byggherrarna har ett gemensamt intresse i att hålla en hög kvalitet i vårt byggande och en hög kvalitet kräver en kompetent arbetskraft. Varför inte närma sig byggherren och försöka utnyttja denna potential? En garanti för ett högkvalitativt byggande är att det sker med en kvalificerad arbetskraft, och en kvalificerad arbetskraft garanteras genom att alla på arbetsplatsen måste ha ett yrkesbevis. Ett mål kan vara att ingen utan yrkesbevis har tillträde till byggarbetsplatsen.

Byggnads vägval

Byggnads står nu inför den situationen att man har möjlighet att antingen aktivt medverka och påverka den utveckling och omstrukturering som byggbranschen befinner sig i och står inför, eller nöja sig med att förhålla sig till de nya förutsättningar som omdaning kommer att leda till. Att förändringar kommer att bli nödvändiga råder knappast någon tvekan om, frågan är bara i vilken riktning Byggnads som förbund skall gå. Vi har inledningsvis i denna skrift målat upp ett par alternativa utvecklingsspår som vi menar att Byggnads har att välja mellan och vi skulle här vilja återkoppla till denna modell.

Byggnads - ett förbund för elit eller bredd?

- Hantverkarförbund
- Höga löner
- Kvalificerad arbetskraft
- Kontroll över kärnprocessen
- Tynande politisk kraft
- Stort antal medlemmar
- Lägre löner
- A- och B-lag
- Påverka utvecklingen plats-/industribyggnad
- Stark politisk kraft

Byggnads vägval handlar i stor utsträckning om vilket ställningstagande man intar när det gäller industrialiseringen av byggnadsarbetet. Ska man sträva efter att organisera samtliga arbetare inom byggverksamheten, dvs även de som utför det fabriksförlagda byggandet eller ska man fokusera på att enbart organisera de välutbildade hantverkarna. Detta val kommer att påverka Byggnadsarbetarförbundet i många avseenden. Ett stort förbund med ett stort antal medlemmar har självklart andra förutsättningar än ett litet förbund med betydligt färre medlemmar. Det finns idag flera exempel på husfabriker som bemannats med personal helt utan tidigare erfarenhet av byggbranschen vilket visar att det inte nödvändigtvis behöver

vara hantverkare som bygger våra hus. En fortsatt utveckling mot ökad prefabricering och byggande i fabriker innebär också att behovet av traditionella byggarbetare minskar. Ska Byggnads fortsätta att vara ett stort förbund med ett starkt politiskt inflytande kommer man med stor sannolikhet också att måsta organisera även den kategori byggnadsarbetare (operatörer) som arbetar i fabriker. Detta kommer då att ske i kamp med IF Metall. Det andra alternativet är att Byggnads retirerar från den stora politiska scenen och intar rollen som ett litet specialförbund med målet att i första hand organisera de välutbildade hantverkarna (inkl. elektriker, målare mfl) vars kompetens med allsakerhet, även i fortsättningen, kommer att efterfrågas även om det inte sker i samma omfattning som hittills.

Det goda byggnadsarbetet

Byggnads står enligt vår uppfattning inför ett vägval där man måste ta ställning om man ska arbeta för att inkludera det industriförlagda arbetet i sin intressesfär eller om man ska koncentrera sig till byggarbetsplatsen. Oavsett vilken väg man väljer så måste man värna om *det goda byggnadsarbetet*. Frågan är då vad som konstituerar ett gott arbete och om samma normer gäller för det industriförlagda byggandet som för platsbyggandet.

Vår uppfattning är att samma villkor ska gälla oavsett vilken produktionsform man väljer. Problemet är att vägen dit ser lite annorlunda ut beroende på var produktionen sker. För det industriförlagda byggandet finns en tradition som inte är förenlig med det goda byggnadsarbetet. Ute i husfabrikerna möter man arbetsplatser där Taylor verkar ha svarat för

produktionsuppläggnen. Här gäller det att redan från början ta avstånd från det löpande bandet och ensidiga, monotona arbetsuppgifter och ställa krav på hur Byggnads vill att arbetet ska vara organiserat. Vi har nedan samlat de krav som man bör ställa på ett gott byggnadsarbete. Kraven innehåller inga nyheter utan ska snarare ses som en sammanställning av klassiska krav som fackföreningsrörelsen drivit under många år.

1. *Arbetet ska organiseras på gruppnivå.*
Gruppen/laget är den minsta planeringsnivå för arbetsgivaren. Det lagbassystem som finns inom platsbyggandet ska även gälla inom det industriförlagda byggandet.
2. *Arbetet ska innehålla en viss autonomi och eget beslutsfattande.*
Ansvar och befogenheter måste delegeras till arbetsgruppen så att den kan fatta egna beslut om hur arbetet ska planeras och läggas upp. En byggnadsarbetare ska ha kontroll över sin egen arbetscykel.
3. *Arbetet ska ha en viss bredd och variation.*
Det gäller att undvika kortcykliga och repetitiva arbetsuppgifter som leder till monotona arbeten med ensidiga fysiska belastningar.
4. *Arbetet ska innehålla utveckling och ett kontinuerligt lärande.*
En byggnadsarbetare ska möta nya utmaningar och genom en kontinuerlig kompetensutveckling ges möjligheter att tackla dessa.
5. *Arbetet ska ske i en god och säker arbetsmiljö*
Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska ges hög

- prioritet och alla arbetsplatser ska ha skyddsombud och de större ska ha skyddskommitté.
6. *Arbetstider ska anpassas till individens sociala krav*
Arbetstiderna ska formars utifrån individens speciella krav. På arbetsplatsen finns både män och kvinnor som ska kunna leva ett normalt familjeliv.
 7. *Arbetet ska vara förenat med trygghet i anställningen*
Ett industriförlagt byggnadsarbete innebär en fast anställning och en organisering i Svenska Byggnadsarbetareförbundet.
 8. *Arbetet ska ge en skälig lön.*
Samma lönevillkor gäller för det industriförlagda byggnadsarbetet som för det som sker på byggplatsen oavsett kön och etnicitet.

Om vi istället tänker oss den andra strategin, att Byggnads endast organiserar det som sker på byggarbetsplatsen så gäller i princip samma krav, men flera av de krav som nämnts ovan redan uppfyllda. De tre första ska givetvis betonas även för platsbyggandet, men då handlar det mer om att bevara det man har, än att kräva något nytt. De övriga kraven förtjänar ett starkare stöd

Det goda byggnadsarbetet betyder att Byggnads ställer mycket bestämda krav på hur en byggarbetsplats ska utformas och organiseras, oavsett om det sker i industriella former eller som ett platsbyggande. Det gäller att få kontroll över produktionsprocessen och ta över en större del av detaljplaneringen. Aktiviteterna på byggplatsen styrs av laget och lagbasen. Det är där kompetensen finns om hur man hanterar samordning och störningar på byggplatsen, och det är

den kulturen som måste präglade även det industriförlagda byggandet.

Referenser

Arbetsmarknadsstyrelsen m fl (2006), *Arbetslivsfakta*, nr 1 februari 2006, http://www.forsakringskassan.se/press/publikationer/alfakta/bilaga_alfakta/alf_1_06.pdf

Borgbrant Jan och Jan Johansson (1998), *Strukturella förändringar och arbetets organisering i byggbranschen*, Ansökan till NUTEK. Luleå 1998.

Byggnadsarbetarförbundet (2006), *Vi bygger för livet – en framtidsrapport till Byggnads kongress 2006*, rapport till Byggnads kongress 2006.

Helgeson Bo och Jan Johansson(1990), *Visioner om framtidens produktionsteknik och arbetsorganisation - Tolv produktionsteknikers syn på morgondagens verkstadsarbete*,. Publicerad i Finne H. (red.), *Fra redskap till budskap*, IFIM, Trondheim 1990.

Industrifakta (2005), *Nyhetsbrev*, augusti 2005, <http://www.industrifakta.se>

Jahansson J., Sandkull B., *Från Taylor till Toyota*, Lund: Studentlitteratur 2000.

Johansson J., *The Swedish Trade Union Movement and the New Organization of Work*, In Flood P., Heraty N., Morley M., and McCurtin S. (eds), *The European Union and the Employment Relationship*, Oak Tree Press, Dublin 1997.

LO (1990), *Det utvecklande arbetet : en rapport till LO-kongressen 1991*, Stockholm 1990

Samuelson B, Lundholm L (2005), *Arbets skador inom byggindustrin 2004*, BCA 2005:2 Byggindustrins centrala arbetsmiljöråd

SOU 2000:044, *Från byggsekt till byggsektor – Slutrapport från byggkostnadsdelegatioen*, Fritzes förlag, Stockholm.

SOU 2002:115, *Skärpning förlag, Stockholm gubbar! Om konkurrensen, kvaliteten, kostnaderna och kompetensen i byggsektorn*, Fritzes förlag, Stockholm

SOU 2006:87, *Arbetskraftsinvandring till Sverige – förslag och konsekvenser*, Slutbetänkande av Kommittén för arbetskraftsinvandring, Stockholm 2006

Svenska Metallindustriarbetareförbundet (1985), *Det goda arbetet*, rapport till Metalls kongress 1985.