

CHALMERS



Yrkesarbetarnas utveckling och framtid

- En studie om yrkesarbetarnas situation och förhållanden i byggbranschen

DAVID JOHANSSON
MATS HERMANSSON

EXAMENSARBETE

Högskoleingenjörsprogrammet Byggingenjör
Institutionen för bygg- och miljöteknik
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg 2006

Yrkesarbetarnas utveckling och framtid

En studie om yrkesarbetarnas situation och förhållanden i byggbranschen

D. JOHANSSON – M. HERMANSSON

The skilled workers development and future –
A study about the skilled workers situation and conditions in the building trade.
MATS. HERMANSSON, 791123
DAVID. JOHANSSON, 820925

© D. JOHANSSON – M. HERMANSSON

Department of Civil and Environmental Engineering
Chalmers University of Technology
SE-412 96 Göteborg
Sweden
Telephone + 46 (0)31-772 1000

Omslag:
Arbetslaget vid Betlehems kyrkans nybygge i Lidköping 1905

Chalmers
Göteborg, Sweden 2006

Sammandrag

Syftet med den här undersökningen var att undersöka yrkesarbetarnas situation vid NCC Skövde. Detta för att på ett bra sätt kunna utreda vad som idag fungerar bra och vad som i framtiden kan förbättras, utifrån såväl yrkesarbetarna som företagets perspektiv. Frågor som ställts är hur yrkesarbetarna och övriga inom byggbranschen ser på yrkesarbetarnas situation och förhållanden idag. Hur har deras situation förändrats och vad vill dom ska ändras i framtiden?

Metoden för arbetet har huvudsakligen varit litteraturstudier och personliga intervjuer. Arbetet inleds med en tillbakablick i yrkesarbetarnas historia för att skapa en förståelse för vilka förändringar som genomförts under årens lopp. Intervjuer har därefter genomförts med branschorganisationerna Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetarförbundet för att få en inblick i de båda organisationernas åsikter och värderingar.

Personliga intervjuer har genomförts med olika yrkesgrupper inom NCC Skövde, där frågorna behandlat områden som engagemang, lojalitet, utländsk arbetskraft, arbetsledning mm.

Slutsatserna som framkommit är att åsikterna mellan yrkesgrupperna ibland går isär. Det som visat sig är att det till exempel råder olika meningar om vad som menas med engagemang. Här har NCC en annan syn på vad som är en bra engagemangsnivå jämfört med yrkesarbetarna åsikt om detta. Även frågan angående lönenivåerna visar delade meningar, här tycker i princip samtliga yrkesarbetare att de tjänar för dåligt, medan NCC och arbetsledning mer lutar åt att yrkesarbetarna tjänar väldigt bra.

Positivt för såväl yrkesarbetare som företaget är att samtliga tillfrågade tycker det råder god stämning på NCCs arbetsplatser. Att yrkesarbetarna trivs på sitt arbete och att de får en bra behandling är andra positiva slutsatser som framkommit.

Nyckelord: NCC, yrkesarbetare, engagemang, utländsk arbetskraft, produktion

Abstract

The purpose of this examination was to investigate the situation of the skilled workers at NCC Skövde. This because in a good way trying to find out what is well working today and what could be improved in the future, on the basis of the skilled workers as well as the company's perspective. The questions that have been asked are how the skilled workers and others in the building trade perceive the skilled workers situation and conditions today. How has their situation changed and what would they like to change in the future.

The method of the study has mainly been literature studies and personal interviews.

The study begins with a summary of the skilled workers history to create an understanding of the changes that have been carried out during the years. Interviews have then been carried out with the trade organisations Sveriges Byggindustrier and Svenska Byggnadsarbetareförbundet to get a view of the two organisations opinions and valuations.

Personal interviews have been carried out with people of different profession within NCC Skövde, where the questions discuss commitment, loyalty, foreign labour, management with more.

The conclusions that have emerged are that the opinions between the professions sometimes vary. It has appeared that it sometimes exist different opinions about the word commitment. NCC has a completely different view about commitment level than the skilled workers. The question about the size of the wages is also showing divided opinions. Almost all the skilled workers consider that they should earn more money, whilst NCC and the management have the opinion that the skilled workers earn a great deal of money.

On the positive side for as well the skilled workers as the company, is that all the interviewed thinks that there is a good atmosphere at NCC's workplaces. That the skilled workers enjoy their occupation and that they are treated well are positive conclusions that have emerged.

Keywords: NCC, skilled workers, commitment, foreign labour, construction management

Förord

Detta examensarbete utgör den sista kursen på våra studier vid Chalmers Lindholmen och Högskolan i Skövde. Samarbetet mellan de båda skolor har givit oss möjligheten att studera till byggnadsingenjörer med utgångspunkt från Skövde.

Först och främst vill vi tacka våra handledare Börje Westerdahl, tekniklektor vid Chalmers Lindholmen samt Klas Synnergren, personalansvarig vid NCC Skövde. Vi vill också passa på att tacka alla anställda vid NCC som har ställt upp på intervjuer som på så sätt möjliggjort detta arbete. Tack även till Sven Dohlvik från Sveriges Byggindustrier och Björn Åkesson från Svenska Byggnadsarbetareförbundet som också tagit sig tid till våra intervjuer.

Vidare önskar vi att läsare av denna rapport finner den intressant och önskar en god läsning.

Mats Hermansson
David Johansson
Skövde maj 2006

Innehållsförteckning

Sammandrag.....	I
Abstract	II
Förord.....	III
Innehållsförteckning.....	1
1. Inledning	2
1.1. Bakgrund.....	2
1.1.1. Syfte, avgränsningar.....	2
1.1.2. Metod	2
2. Yrkesarbetarnas historia.....	3
2.1. Inledning	3
2.2. Socialdemokratiska Arbetarpartiet & Fackföreningar	3
2.3. 1890-talet	4
2.4. 1900-talet	4
2.5. 1910-talet	5
2.6. 1920-talet	6
2.7. 1930-talet	7
2.8. 1940-talet	8
2.9. 1950-talet	9
2.10. 1960-talet	10
2.11. 1970-talet	11
2.12. 1980-talet	11
2.13. 1990-talet	12
2.14. 2000-talet	13
2.15. Utländsk arbetskraft	14
3. Intervjuer med NCC, Byggnads och Sveriges Byggindustrier	16
3.1. Svenska Byggnadsarbetarförbundet, Byggnads.....	16
3.1.1. Allmänt om Svenska Byggnadsarbetarförbundet	16
3.1.2. Intervju med Svenska Byggnadsarbetarförbundet	17
3.2. Sveriges Byggindustrier, BI.....	20
3.2.1. Allmänt om Sveriges Byggindustrier.....	20
3.2.2. Intervju med Sveriges Byggindustrier	20
3.3. NCC, Nordic Construction Company	24
3.3.1. Allmänt om NCC	24
3.3.2. Koncernens Utveckling.....	24
3.3.3. Affärsområden	24
3.3.4. Ambition	24
3.3.5. Intervju med NCC Skövde.....	26
3.4. Intervjuer.....	31
3.4.1. Intervjuteknik	31
3.5. Intervjuer med yrkesarbetare och arbetsledare på NCC	33
3.5.1. Intervjuer med yrkesarbetare	33
3.5.2. Sammanfattning av yrkesarbetarnas intervjusvar	33
3.5.3. Intervjuer med arbetsledning	36
3.5.4. Jämförelse av intervjusvar mellan yrkeskategorierna.....	36
4. Slutsats och analys	39
5. Referenser	44
5.1. Litteratur.....	44
5.2. Muntliga källor.....	45
6. Bilagor.....	46
6.1. Intervjuer yrkesarbetare	46
6.2. Intervjuer arbetsledning	67

1. Inledning

1.1. Bakgrund

NCC genomför årligen en intern medarbetarenkät som utreder de anställdas tillvaro inom NCC. Resultatet från den senaste så kallade HKI-undersökningen visar en negativ trend från yrkesarbetarnas sida gentemot tidigare år. Bakgrunden till det här arbetet var att med utgångspunkt från HKI-undersökningen att undersöka hur yrkesarbetarna uppfattar sin situation inom NCC Skövde.

Bakgrunden till detta arbete är också att vi som snart nyutexaminerade byggingenjörsstudenter skall presentera en opåverkad syn av yrkesarbetarna idag, inom NCC Skövde. Arbetet har även varit ett bra sätt för oss som blivande ingenjörer att få förståelse för byggbranschen och de olika aktörernas arbetsuppgifter och värderingar.

1.1.1. Syfte, avgränsningar

Vi vill med den här studien analysera yrkesarbetarnas situation inom NCC Skaraborg. Arbetet förutsätter en grundlig undersökning av yrkesarbetarnas utveckling det senaste århundradet för att kunna urskilja hur yrkesarbetarnas situation förändrats genom åren. Hur ser yrkesarbetarna och övriga inom byggbranschen på yrkesarbetarnas situation och förhållanden idag? Hur har deras situation förändrats och vad vill dom ska ändras i framtiden? Arbetet syftar främst i att jämföra olika yrkeskategoriers åsikter om yrkesarbetarnas nuläge och framtid, för att på så sätt kunna utreda vilka problem som finns men också för att ta reda på vad som är väl fungerande. Arbetet är framförallt avgränsat att alla intervjuer med yrkesarbetare och övriga tjänstemän har genomförts vid NCC Skövde. En tidig avgränsning var att inte fokusera rapporten på lön och lönesystem, men detta visade sig vara svårt då ämnet är en central fråga inom byggbranschen.

1.1.2. Metod

Metoden har varit uppbyggd på följande sätt. En litteraturstudie i yrkesarbetarnas historia har utförts. Detta för att skapa en bild om hur det var förr och vilka förändringar som har genomförts. Fördjupningar i de båda branschorganisationerna Svenska byggnadsarbetarförbundet och Sveriges Byggindustrier har också genomförts. Först har en allmän studie av de båda organisationernas huvudsakliga arbetsuppgifter gjorts. Därefter har personliga intervjuer genomförts med representanter från de två organisationerna, detta för att få en djupare inblick i respektive organisations åsikter och värderingar.

Det stora arbetet med rapporten har varit intervjuer som har genomförts med olika anställda vid NCC Skövde. Intervjumaterial har tagits fram genom studie av tidigare nämnd HKI-undersökning. Intervjuerna har genomförts med yrkesarbetare, arbetsledare, platschefer och avdelningschef där utgångspunkten fokuserats på yrkesarbetarnas situation. Intervjuerna med yrkesarbetarna har genomförts enskilt ute på arbetsplatserna, de har inte bandats varvid de presenterade intervju svaren kan vara något korta. Övriga intervjuer har genomförts inomhus och har kunnat bandas vilket medfört att mer detaljerade svar kunnat presenteras. Alla intervjuer har sedan bearbetats och jämförts med varandra för att kunna urskilja var åsikterna går isär. Utifrån detta har sedan slutsatser dragits om vart eventuella problem finns, eller vad som fungerar bra.

2. Yrkesarbetarnas historia

2.1. Inledning

För att skildra yrkesarbetarnas utveckling och historia genom åren har boken *Byggnadsarbetarna* varit ett stort underlag för detta kapitel. Författarna kan anses ha skrivit boken från Svenska byggnadsarbetarförbundets synvinkel vilket medför att innehållet kan anses vinklat från deras perspektiv. Innehållet i boken ger dock ett bra underlag för att få förståelse för hur yrkesarbetarnas situation har förändrats under det senaste århundradet.

2.2. Socialdemokratiska Arbetarpartiet & Fackföreningar

1889 var året då uppbyggandet av arbetarrörelsen i Sverige gick in i ett nytt skede genom bildandet av det Socialdemokratiska arbetarepartiet och Träarbetarförbundet. Motsättningarna hårdnade ytterligare mellan kapital och arbete. Fackföreningar sammanslöt sig i växande omfattning för att ta upp striden med arbetsgivarna som inte gav dem människovärdiga arbets- och levnadsvillkor. I jämförelse med industriländerna i Väst- och Centraleuropa så var Sverige vid denna tid både socialt och ekonomiskt på efterkälken. Över 80 procent av befolkningen var bosatt på landsbygden och mindre än 20 procent i städerna. Två tredjedelar av befolkningen var knutna till jordbruket. Sveriges underlägsenhet dömde arbetarbefolkningen till ett liv i fattigdom präglad av folksjukdomar och avsaknad av mänskliga rättigheter.

Överklassen styrde landet med hjälp av de stora restriktioner som gällde för att få rösta. Rösträtt hade enbart de män som fyllt 21, fullgjort värnplikt, var ostraffad samt befann sig på rätt sida om inkomst- respektive förmögenhetsspärrarna. En arbetare eller hantverkare var tvungen att ha minst 800 kr i årsinkomst för att få lämna en röst i valet. Men desto större inkomst och förmögenhet en person hade desto fler röster kunde han också lägga i valet, ända upp till hundra stycken. Nämnas bör att en anläggningsarbetare vid den här tiden i Göteborg tjänade strax över 500 kronor för 10-12 timmarsdagar 275 dagar om året, och var därför inte röstberättigad.

Överklassens ovilja att dela med sig av sitt överflöd och de styrandes stora oförmåga att få Sverige i takt med utvecklingen som rådde i övriga Europa, medförde att många såg som enda utväg att lämna landet. Under årtiondet utvandrade 395 000 svenskar där 45 procent var mellan 15 och 30 år och destinationen för de flesta var USA.

”Folket lämnar landet, endast gubbar och barn kvar” är ett citat ur *Ny tid*, socialdemokratisk tidning i Göteborg.

När avspärningar under första världskriget trädde i kraft satte dessa stopp för utvandringen, men Sverige hade då redan förlorat omkring 1,4 miljoner invånare.

1889 och de efterföljande åren präglades av konflikter mellan arbetare och arbetsgivare. Dessa gav viktiga lärdomar för framtiden oavsett utgång. I Mars 1889 gick ett fyrtiotal murare ut i strejk och begärde att timlönen skulle höjas med 5 öre till 30 öre per timme. Kravet avvisades av Skånska Cement och historiens första lockout var ett faktum. Tillsammans med tre andra tegelbruk ställdes 500 man utan arbete. Konflikten gav både framgång och nederlag för arbetarna eftersom ackords- och tidlöner höjdes med 20 procent men 30-40 man vägrades återkomst till arbetet. Denna konflikt gav insikten att de allmänna arbetarföreningarna var alltför otillräckliga när det kom till motsättningar med arbetsgivarna. Arbetarna kände nu ett behov av att organisera sig både fackligt och politiskt. Vid nyåret 1889 bildas det socialdemokratiska arbetarpartiet i Sverige. Ett 70-tal arbetsorganisationer anslöt sig varav 51 utgjordes av fackföreningar och de resterande av politiska organisationer. Ett radikalt handlingsprogram på nio punkter fastställdes. Dessa var bl.a. 8 timmars maximal arbetsdag, minimilön tillräcklig för dräglig existens och förbud mot allt arbete av barn under 14 år. Kravet om 8 timmars arbetsdag mötte inte bara motstånd hos arbetsgivarna utan tveksamheter fanns också hos arbetare med stor försörjningsbörda, de befارade att förkortad

arbetstid skulle kunna påverka inkomsten. Detta resulterade i ett försiktigt agerande från fackets sida för att övervinna sina medlemmars tveksamheter.

2.3. 1890-talet

1896 gick efter ett antal misslyckade strejker rörarbetarna i Stockholm ut i strejk. Detta på grund av att deras arbetsgivare i nio månader vägrat förhandla om de fordringar som framförts. 22 verkstäder stod stilla och 230 rörarbetare var i strejk. Arbetsgivarna försökte skrämma de strejkande arbetarna genom att skicka ut avskedspapper. Samtliga dessa samlades in och återlämnades till arbetsgivarna. Det vållades stora problem bland de strejkande eftersom understödet ofta inte räckte till, men med hjälp av andra fackförbund kunde mat och logi ordnas för dem som behövde detta. På så vis hölls humöret uppe och strejkfronten var intakt. Oro uppstod samtidigt från högre makter i Stockholm eftersom Stockholmsutställningen 1897 stod och föll med rörlägningsarbetet. Om denna, som var kopplad till Oscar II: s 25-årsjubileum inte stod färdig skulle detta bli en skandal som skulle bli känd över hela Europa. På grund av detta tillkallades tre parter från vardera sidan av strejken. Arbetsgivarna gav i det längsta motstånd men i slutet stod arbetarna som klara vinnare, nästan samtliga fordringar gick igenom.

Rörarbetarnas lyckade strejk smittade av sig på andra byggfack i Stockholm, och bara en månad senare träffade glasmästeriarbetarna en överenskommelse med sina arbetsgivare.

1899 lade byggnadsfackföreningarna i Stockholm fram en framställning om förhandling.

Storbyggmästarna som dominerade byggmästarnas styrelse trodde att de kunde diktera villkoren i denna förhandling och ställde i maj därför ett ultimatum: deras villkor skulle godkännas inom 5 dagar annars skulle det bli lockout. Byggnadsfackföreningen svarade med att ta in förstärkning genom träarbetarnas Herman Lindqvist från Arboga samt murarnas Nils Persson från Malmö. Helt plötsligt hade det gått från en lokal förhandling till en riksangelägenhet och arbetsgivarnas krav rann ut i sanden, samtidigt som många punkter nådde stora förbättringar för arbetarna.

Denna uppgörelse var ett genombrott för byggfackets kamp för avtalsenliga löne- och arbetsvillkor samt för erkännandet som likaberättigad förhandlings- och avtalsslutande part.

2.4. 1900-talet

Efter att år 1899 lyckats förbättra löner och arbetsvillkor vände sig facket mot ett annat ämne, rösträtten. Exempel på orättvisor i denna visar sig tydligt i valet till stadsfullmäktige i Stockholm år 1900. Av de 300 000 invånare som bodde i staden var det bara 3965 som var röstberättigade, vilket innefattade cirka 2 procent av den vuxna befolkningen. De 29 som bara hade en röst till förfogande hade inte mycket att sätta emot de 757 ”rika” personer som med hjälp av den 100-gradiga skalan hade 75700 röster.

Den 20 april 1902 demonstrerade tiotusentals människor över hela landet. Klassväldet tålde dock inte att icke rösträttsberättigade reste sig för att kräva sin rätt, varvid polisen beordrades att göra utfall mot stockholmsdemonstranterna med dragna sablar. Dagen som kallas ”Den blodiga söndagen” väckte dock bara mer ilska vilket ledde till en ny stor demonstration efterföljande söndag. 17 maj genomfördes en storstrejk där 120 000 organiserade och 80 000 oorganiserade personer lade ner arbetet. Storstrejken resulterade i att riksdagen tvingades behandla frågan, och under hot om nya storstrejker kom förbättringar i röstsystemet år 1907. Inkomstkraven slopades samt den hundrigradiga röstskalan sänktes till 40.



Figur 2.1 100 000 rösträttsdemonstranter vid Norra Bantorget i Stockholm i maj 1902.

1909 använde svenska arbetsgivarföreningen ett flertal mindre lokala konflikter genom att ställa ett ultimatum. Om inte SAF:s villkor uppfylldes skulle drygt 160 000 arbetare lockoutas. En gemensam storstrejk utbröt bland fackförbunden i Sverige. Landet stod i princip stilla, de som inte strejkade var lockoutade. Fackförbunden hade redan i ett tidigt skede svårt att hålla strejken intakt. Detta berodde främst på att fackförbundens tidigare strejker hade utarmat strejkkassan. Understöden blev minimala och människor tvingades svälta eller återgå till arbetet. Villkoren förändrades till det sämre för arbetarna samt att facket förlorade ett stort antal medlemmar. Arbetsgivarnas fullständiga seger kunde konstateras.

2.5. 1910-talet

När byggfacken slickar sina sår som bäst, använde Centrala arbetsgivarorganisationen, CA samma taktik som 1909. På grund av uppgång i konjunkturen blev denna lockout minimal på gränsen till obefintlig eftersom arbetsgivarna inte ville stänga arbetsplatserna då ekonomin var på uppgång. Segern innebar fackförbundens räddning efter det tidigare fiaskot.

Vid riksdagsvalet 1911 lyckades socialdemokraterna välja in 64 personer, detta innebar att en liberal vänsterregering tillträdde. Det var framförallt förändringen av röstsystemet 1907 som möjliggjorde valresultatet. Två år senare beslutas om den allmänna folkpensionens införande. Den var till en början inte alls omfattande men den bar bud om en ny tid.

I augusti 1914 utbröt första världskriget, Sverige kunde hållas utanför kriget men dess verkningar gjorde sig snabbt märkbara. En undersökning gjord av Träarbetarförbundet visade att fem procent av träbyggnadsarbetarna var inkallade till det militära. Nästintill all privat byggnadsverksamhet avstannade och arbetslösheten antog snart stor omfattning. Den sen år 1915 styrande högerregeringen delade ut dagunderstöd som inte var mer än en timförtjänst, samtidigt som brist på råvaror gjorde att levnadskostnaderna sköt i höjden. Kulmen nåddes i oktober 1920 då levnadskostnaderna hade ökat med 181 procent sen 1914.

1918 låg rösträttsfrågan åter på riksdagens bord. Högern avstod demonstrativt från att yttra sig varvid rösträttsreformen klubbades igenom utan debatt. Sverige hade nu fått allmän och lika rösträtt

för män och kvinnor som fyllt 23 år. Detta var den bidragande orsaken till att riksdagen året efter kunde lagfästa 8 timmars arbetsdag och därmed hade målet som fastställdes 1889 uppfyllts.



Figur 2.2 Polisen gör utfall mot rösträttsdemonstranterna i Stockholm den 5 juni 1917.

2.6. 1920-talet

Årtiondet startade med en ekonomisk kris som ingen var förberedd på. Alla trodde efter krigets slut att gränser och sjövägar åter skulle öppnas, och att produktionen och avsättningen skulle upprätthållas och expandera. Efterfrågan blev däremot inte tillräcklig för att upprätthålla den höga produktionskapaciteten, varvid arbetslösheten generellt spred sig ytterligare. Det svarta året 1922 var då välfärden hade nått den absoluta botten där depressionen och arbetslösheten var som sämst.



Figur 2.3 Massdemonstration i Göteborg under det svarta året 1922.

Vändningen för landet skulle centreras i hög grad kring en ny ekonomisk maktfaktor i 1920-talets Sverige, Kreugerkoncernen. Den bestod från början huvudsakligen av Kreuger & Toll Byggnads AB och Svenska Tändsticks AB. Koncernen hade en enorm produktionsutveckling och generade

stora vinster, vinsterna uppkom dock till stor del på bekostnad av arbetarnas dåliga löner. Trots den goda konjunkturen var arbetslösheten relativt hög. Detta berodde dels på att arbetsgivarna visste att ett överutbud av arbetskraft verkade återhållande på lönebildningen, men också på att människor nu valde att bosätta sig i städerna. Högkonjunkturen medförde också att emigrationen avtog vilket också bidrog till arbetslösheten.

1924 var konjunkturen för byggnadsindustrin god och nya förhandlingar inleddes. Båda parter var intresserade av att knyta det nya avtalet snabbt för att på så sätt utnyttja den goda konjunkturen. Avtalet resulterade i en rejäl upphämtning av timlönen efter depressionen, samt ett nytt ackordsystem. Ackordsystemet skulle kontrolleras så att båda parter behandlades rättvist. Detta avtal var från början tvåårigt men skapade arbetsfred ända fram till 1933. Avtalsuppgörelsen hade dock en baksida då arbetsgivarna inte alltid hade förmåga och vilja att efterleva avtalet. Genom att anlita oorganiserad arbetskraft och utföra arbeten på så kallad klumpräkning uppstod tvister och konflikter. Ur dessa meningsskiljaktigheter speglades en tilltagande fackföreningsfientlighet bland mindre byggherrar samtidigt som facket tillväxt ökade.

Lagen om 8 timmars arbetsdag som hade beslutats 1918 hade ett tidsbestäm provisorium. Varje gång giltighetstiden gick ut fanns en risk att arbetslagstiftningen skulle falla. Arbetslagstiftningen blev en stridsfråga mellan SAF och fackförbunden under 1920-talet. Det var först 1930 då giltighetstiden för fjärde gången hade gått ut som socialdemokraterna som största parti hade vunnit gehör hos en del av de borgerliga för en permanent lagstiftning. Sveriges fackligt och politiskt organiserade arbetare hade nu vunnit den 10 år långa striden om 8 timmars arbetsdag.

2.7. 1930-talet

Vid sulfatfabriken i Marma utanför Söderhamn var det i augusti 1930 dags att förhandla fram ett nytt lokalt avtal. Då fackföreningen och arbetsgivaren inte kom överens utbröt en strejk. Arbetsgivarens övriga industrianläggningar, bland annat i Ådalen, gick ut i sympatistrejk. Arbetsgivaren gjorde en förfrågan till SAF angående hjälp med utlastning av pappersmassa, det vill säga användandet av så kallade strejkbrytare. En konflikt uppstod mellan strejkbrytare och strejkande arbetare. Den styrande högerregeringen ansåg att de strejkande inte hade rätt att ta saken i egna händer, och beordrade därför in en militärstyrka från regementena i Sollefteå bestående av gevärsplutoner, kulsprutepluton och en beriden enhet. Konfrontationen mellan militären och de demonstrerande i Ådalen slutade i katastrof. Fem människor miste livet och flera skadades. Det rättsliga efterspelet till den tragiska händelsen fick ett parodiskt resultat. De strejkande arbetarna som körde iväg strejkbrytarna var de enda som fick kännbara straff medan de som beslutat om de militära åtgärderna gick fria.



Figur 2.4 Militären har intagit position i Ådalen.



Figur 2.5 Omfattande demonstration i Ådalen, maj 1931.

Högkonjunkturen som rådde under slutet av 1920-talet fortsatte även in i 1930-talet. Den borgerliga regeringen ansåg inte att det fanns något att oroa sig över trots den "svarta torsdagen" på New York börsen 1929. Vid slutet på året 1930 hade dock effekten från börskraschen nått Sverige.

Produktionskapaciteten var maximerad i Sverige samtidigt som järnmalm- och trävaruexporten halverades på ett par månader. 68 procent av träarbetarförbundets medlemmar var arbetslösa i december 1932. Många arbetslösa fick så kallade reservarbeten av staten, men detta innefattade inte byggnadsarbetare då de ansågs vara säsonganställda. Efter riksdagsvalet 1933 försökte regeringen genom sysselsättningsskapande åtgärder vända landets rådande tillstånd. I det nya klimatet började produktionskurvorna sakta peka uppåt.

1933 var året då den arbetsfred som hade rått under ett antal år upphörde. Konflikten var ett led i den lönesänkningsoffensiv som SAF lade upp 1931. Lönesänkningarna drabbade såväl metallarbetare, pappersmassearbetare och sågverksarbetare med flera och en attack även mot byggnadsarbetare var att vänta. Denna inleddes genom att igångsättandet av ny byggnadsverksamhet ströps så att många arbetare skulle vara arbetslösa då avtalet gick ut. På så sätt hamnade facket i en försämrad förhandlingssituation där facket efter en långvarig tvist accepterade bland annat lönesänkningar. Det nya avtalet skulle gälla fram till 1937. När 1937 sedan närmade sig var situationen i landet en helt annan, det rådde högkonjunktur. Efter några mindre konflikter kunde ett nytt avtal framförhandlas. Avtalet innefattade en lönehöjning på cirka 10 procent men 42 timmars arbetsvecka och 12 dagars betald semester ingick inte i avtalet då det inte kunde accepteras från arbetsgivarnas sida.

Avtalet från 1937 kan anses som en historisk brytpunkt mellan två epoker. Båda parter hade nu efter 50 års erfarenhet av förhandlingar och öppna konflikter i växlande konjunkturer, kommit till insikt att lockouter och strejker inte är långsiktigt hållbart. Planering och byggandet av byggnader och infrastruktur kommer inte att fungera om det alltid skall uppkomma en konflikt vid varje avtalsuppgörelse. Detta tillsammans med andra faktorer samverkade till att avtalet 1937 följdes av en mer än 40 år lång arbetsfred.

2.8. 1940-talet

Andra världskriget påverkade byggbranschen och övriga landet på ungefär motsvarande sätt som första världskriget. 1941 hade bostadsbyggandet minskat med 29 procent jämfört med före kriget. Den samlingsregering som då rådde gjorde inte situationen bättre genom att de begränsade den byggnation som inte hade vital betydelse för försvaret eller försörjningen. För att motverka detta

startade byggfacken Svenska Riksbyggen. Det blev ett lyckat initiativ då produktionsvärdet inom Riksbyggen 1944 uppgick till 60 miljoner.



Figur 2.6 Ett av Svenska Riksbyggens större bostadsprojekt 1942. Hammarbyhöjden i Stockholm

Trots de ekonomiska svårigheter som kriget bidrog med under 1940-talet genomfördes en rad viktiga sociala reformer. Bland annat infördes ny folkpension, fri sjukhusvård och allmänna barnbidrag mm. Efterkrigsåren präglades först av en viss optimism men som senare följdes av fortsatta ekonomiska problem, vilket påverkade bostadsbyggandet i landet. Detta ledde till att bostadsbristen framförallt i storstäderna blev synnerligen kännbar.

1948 skedde en sammanslagning av de olika fackförbunden inom byggnadsverksamheten, Svenska byggnadsarbetarförbundet även kallat Byggnads var nu bildat.

2.9. 1950-talet

I början på 50-talet anordnade tidningen Byggnadsarbetaren en tävling, där uppgiften bestod i att berätta om vilka faktorer som hade den största betydelsen för trivselen på arbetsplatserna. Tävlingen fick ett stort gensvar och faktorerna som hade störst betydelse för arbetarna var:

1. kamratskapet
2. arbetsledningen
3. matbodar
4. löner och avtal
5. arbetarskyddet
6. tekniska hjälpmedel/ bra maskiner och verktyg
7. ordning och reda
8. bort med sprit och kortspel från arbetsplatsen

1954 års avtalsförslag innefattade en arbetstidsförkortning till 42,5 timmar per vecka med lönekomensation. Det gamla kravet om fria lördagar i juni, juli och augusti utan lönekomensation upprepades återigen. Arbetsgivarna motsatte sig åter kravet på lediga lördagar under sommaren. Förhandlingarna strandade senare då kommissionens förslag inte innehöll någon lösning av de för arbetarpartens viktigaste frågor. Arbetsgivarnas upprepade nej till lediga lördagar under sommaren

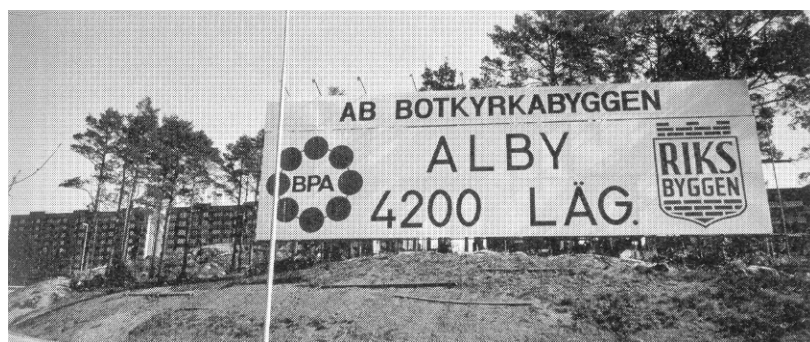
fick ett dramatiskt efterspel. Samma dag som skolorna stängde i juni 1954, noterades att 125 byggnadsarbetare på ett tiotal arbetsplatser var frånvarande. De hade infört ledighet på eget bevåg. Detta ledde till rättsliga efterspel som inte hade någon större effekt. Kravet om en arbetstidsreform blev inte mindre utav att målarna sen flera år tillbaka hade haft lediga lördagar året runt, men det skulle dröja fram till 1956 innan kravet om lediga lördagar under sommaren accepterades.

Andra hälften av 1950-talet präglades av den så kallade ATP-striden. De flesta arbetare saknade vid den här tiden annan pension än folkpension. Denna folkpension var helt otillräcklig och de som hade haft det dåligt ställt under sin yrkesverksamma tid fick det ännu sämre som pensionär. Det var framförallt de privatanställda arbetarna som var i behov av en tjänstepensionsreform. De stads- och kommunalanställda hade tillfredsställande tjänstepensioner. Under avtalsförhandlingarna i slutet på 1950-talet yrkade arbetsgivarna på att lönerna skulle sjunka eller ligga still under en lång tid framöver om ATP infördes, eftersom detta system skapade nya utgifter för arbetsgivarna. Detta var dock en punkt som arbetsgivarna inte lyckades införa i avtalet.

2.10. 1960-talet

Byggnads var liksom vid många tidigare tillfällen pådrivande i arbetstidsfrågor. I flertalet motioner krävdes en sänkning till 40 alternativt 42,5 timmars arbetsvecka och lediga lördagar hela året. 1960 krävdes också att karensdagarna skulle slopas vid sjukdom och arbetsskada. Det skulle dock dröja till slutet på 80-talet innan karensdagarna försvann.

Under mitten av 60-talet startade det största byggnadsprogrammet i Sveriges historia, miljonprogrammet. Detta medförde att produktionen steg kraftigt och med det också levnadsstandarden. Den stora produktionsökningen medförde både en kraftig ökning av löner och en utvidgad utbyggnad av den offentliga servicen och omvårdnaden. 60-talet har därför fått benämningen ”rekordåren”. Från 1945 till 1960 hade det producerats 800 000 lägenheter, detta var dock inte tillräckligt då 200 000 lägenheter var utdömda. Det beslutades därför att under en tioårsperiod producera en miljon nya bostäder. Beslutet fick namnet miljonprogrammet och var den största och djärvaste målsättningen någonsin för bostadsbyggandet i Sverige.



Figur 2.7 Alby, ett av flera bostadsprojekt inom miljonprogrammet.

För att kunna massproducera bostäder låg lösningen i att industrialisera byggandet genom minskad arbeidskraftsåtgång och kortare byggtider. Elementfabriker började växa upp, oftast inom korta transportavstånd till storstadsregionerna. De färdiga elementen ändrade på arbetsorganisationen då många utav de vanliga byggmomenten ersattes av monteringen av elementen. Det innebar också att de olika yrkesgruppernas olika arbetsmoment mer grep in i varandra, vilket resulterade i att gemensamhetsackord avtalades fram med olika arbetsgivare. Arbetsplatsen skulle då ha ett gemensamt ackord i stället för som tidigare då varje yrkesgrupp hade enskilda ackord.

2.11. 1970-talet

Under miljonprogrammets sista år skedde en reducering av bostadsbyggandet och det resulterade i ett slöseri med investerat kapital, teknisk kunskap och yrkeserfaren arbetskraft. Detta drabbade kraftigt den yrkeskunniga byggarbetskraften, och mellan 1969-1973 minskade antalet yrkesverksamma medlemmar i byggnads med 23 000 medlemmar. Fram till 1979 hade ytterligare 23 400 medlemmar bytt yrkesinriktning. Sociala reformer under 50- och 60-talet hade skapat såväl ekonomisk grundtrygghet vid sjukdom, arbetslöshet samt vid ålderdom. Förhållandena på arbetsplatserna och relationerna mellan arbetstagare och arbetsgivare hade dock förändrats ytterst lite. Skador, olyckor, farliga ämnen, dåliga arbetsmetoder och redskap hade avslöjat stora brister i arbetsmiljön. Flertalet arbeten hade däremot blivit fysiskt lättare jämfört med tidigare men många hade också blivit stressigare. Den här bakgrunden blev arbetarrörelsens huvudområde för reformverksamheten under 70-talet. Facket ville införa en rad nya reformer, bland annat lagen om anställningsskydd, lagen om hälso- och miljöfarliga varor, arbetsmiljölagen med flera. Anställningsskyddslagen skulle förhindra utslagning från arbetslivet genom att ge arbetaren trygghet i sin anställning. Lagen om hälso- och miljöfarliga ämnen samt arbetsmiljölagen skulle ge trygga arbetsplatser. Den styrande regeringen motsatte sig fackförbundets vision och den ekonomiska krisen tillsammans med den växande arbetslösheten bidrog till att arbetslivsreformerna fick vänta.



Figur 2.8 Arbetsmiljölagen skulle förhindra olämpliga arbetsmiljöer, dock såg det ibland ut så här en bit in på 1980-talet.

I slutet av 70-talet var de viktigaste frågorna bland annat anställnings- och löneformen. Byggnads gjorde en undersökning bland sina medlemmar som kunde sammanfattas i att avskaffa objektsanställningen och ersätta den med fast företagsanställning, samt avskaffa ackordslönesystemet och i stället inför fast grundlön baserad på yrkesutbildning och yrkeserfarenhet. Det kom dock att dröja till 1989 innan den fasta anställningen var ett faktum, och fasta löner har ännu inte förverkligats.

2.12. 1980-talet

I början på 80-talet såg situationen för byggbranschen ytters bekymmersam ut, för att i slutet se betydligt ljusare ut. Arbetslösheten började växa och byggnadsarbetarna var den yrkeskategori som drabbades hårdast. 1982 var arbetslösheten 8,7 procent bland byggnads medlemmar, och för första gången hade förbundets medlemsantal sjunkit under 100 000. I takt med arbetslösheten försämrades de ekonomiska villkoren för de arbetslösa, där inflationen var en bidragande orsak till att urholka ersättningsens värde. 1980 inträffade den största arbetsmarknadskonflikten i Sveriges historia, då

SAF lockoutade merparten av arbetarna i medlemsföretagen. Konflikten grundade sig i att SAF presenterade ett nollbud i avtalsförhandlingarna, som inte accepterades av byggnadsarbetarnas företrädare. Det blev en storlockout som påverkade ca: 660 000 arbetare varav 50 000 var byggnadsarbetare. Yrkesarbetarna kan anses som vinnare i den här striden då en sammanlagd löneökning på 6,8 procent avtalades. Arbetsgivarna som startade konflikten fick inte alls igenom de lönekrav som önskades, samtidigt som de förlorade stora inkomster i form av produktionsbortfall. 1988 undertecknades som tidigare nämnts avtalet gällande fast anställning. Den gamla objektsanställningen var nu historia och byggnadsarbetarna fick nu samma anställningstrygghet som övriga yrkesgrupper på den svenska arbetsmarknaden. I samband med det nya avtalet om den fasta anställningen blev tillämpningen av full sjukersättning ett faktum. Den industrileda konjunkturuppgången som blev följden av den svenska rekorddevalvering 1982 kom byggbranschen till del under andra halvan av 1980-talet.

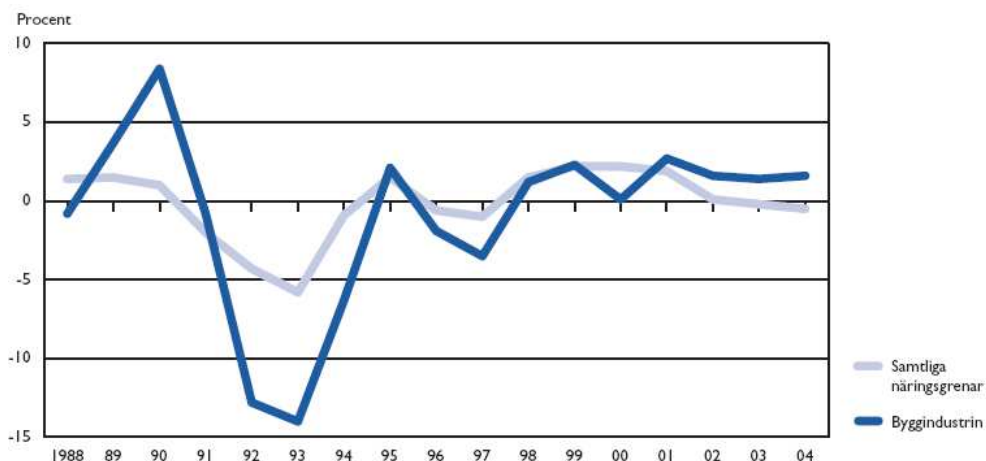
2.13. 1990-talet

Konjunkturuppgången under 80-talet ökade byggandet för att kulminera under 1990-91, och sysselsatte då 310 000 personer. Bostadsbyggandet hade efter sin topp i början på 90-talet sjunkit dramatiskt. Byggnationen motsvarade bara 10 procent av genomsnittet de senaste 20 åren. En jämförelse kan göras med krigsåret 1941 då bostadsproduktionen var väldigt låg. 1941 byggdes totalt cirka 14000 bostäder vilket kan jämföras med 1997 då det endast byggdes 4000 bostäder. I beaktande bör också tas att befolkningen i Sverige ökat betydligt sedan 1940-talet.

Antalet sysselsatta inom byggbranschen minskade snabbt och 1997 noterades bottenivån som var 218 000 personer. Högkonjunkturen i slutet av 90-talet förenklade möjligheten för arbetslösa byggnadsarbetare att få arbete inom andra branscher. Detta lade grunden till att 20 000 byggnadsarbetare lämnade byggbranschen.

En bidragande orsak till byggkraschen var bland annat skatteomläggningen som delvis innefattade förhöjd skattebelastning. En annan bidragande orsak var också att realräntorna steg. Förmodligen trodde partierna att inflationen skulle fortgå och den höjda skatten skulle betalas med höjda nominella inkomster. Så blev dock inte fallet utan inflationen, som tidigare "skrivit av" byggnader minskade snabbt. Detta som tidigare varit ett av grundvillkoren inom bostadspolitiken förändrades drastiskt. Det här påverkade den egna bostaden, den som tidigare varit en trygghet hade nu blivit ett högriskprojekt.

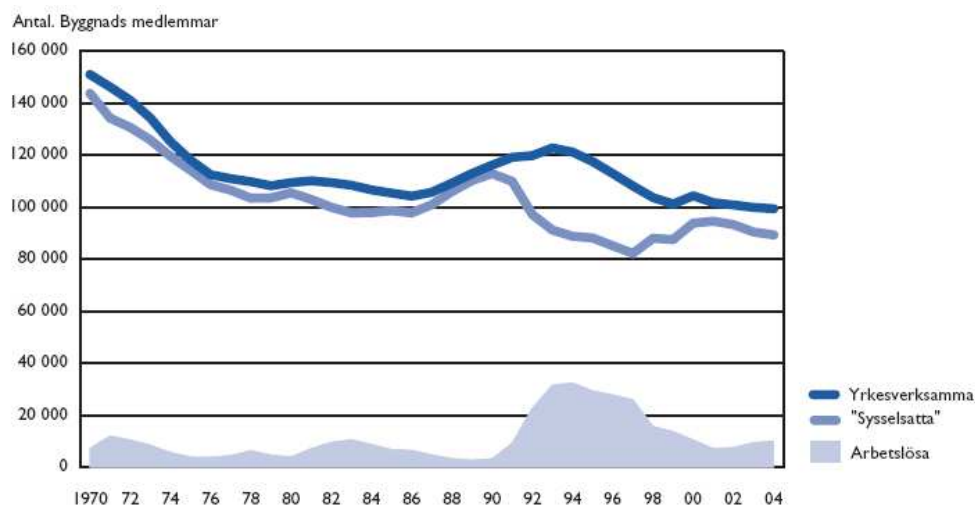
Många fastighetsbolag blev också påverkade av detta. Deras fastigheter var ofta högt belånade med den ekonomiska kalkylen att inflationen skulle fortsätta, men då hyrorna hamnade i otakt med de stigande räntorna så gick bolagen omkull. Detta utlöste en kedjereaktion som slutade i att banksystemet fick ta den ekonomiska smällen där kostnaderna uppgick till 175 miljarder.



Figur 2.9 Diagram som visar byggkraschens påverkan på arbetslösheten för yrkesarbetarna.

2.14. 2000-talet

Efter krisen inom byggindustrin på 90-talet så har en svag återhämtning ägt rum. 2004 arbetade 242 000 personer inom byggindustrin. Jämfört med 1990-91 har antalet sysselsatta minskat med 25 procent.



Figur 2.10 Diagram som visar Byggnads medlemsantal, notera det stora antal yrkesverksamma som försvann i och med byggkrisen i början på 90-talet.

2.15. Utländsk arbetskraft

Informationen i detta avsnitt kommer först och främst från Sveriges Byggindustriers rapport ”Byggarbetsmarknaden efter EU-utvidgningen”.

Debatten om utländsk arbetskraft har alltid varit en het fråga inom byggbranschen i Sverige. I och med att Polen och de baltiska staterna i Maj 2004 beviljades inträde i EU, så har diskussionerna tagit än mer fart. Efter en het debatt valde riksdagen att inte införa övergångsregler för medborgarna i de nya EU-länderna. Detta betyder att de har möjligheten att arbeta och bo i Sverige. Medborgare boende i ett EU-land har följande grundläggande rättigheter:

- Söka arbete i annan medlemsstat.
- Ta anställning i annan medlemsstat.
- Driva rörelse i annan medlemsstat, fri etablering.

En fysisk person eller ensamföretagare behöver inget arbetstillstånd i Sverige, men om vistelsen i Sverige är längre än tre månader så behövs uppehållstillstånd. Kravet för att få detta uppehållstillstånd är att den sökande har arbete eller har sin försörjning ordnat på annat sätt, och tillståndet gäller sedan oftast i fem år.

De skattemässiga reglerna kan variera något, beroende på om arbetsgivaren är svensk eller utländsk samt på vilka avtal som råder mellan Sverige och det andra EU-landet.

De utländska aktörerna brukar definieras på följande sätt:

Utländsk arbetstagare – En fysisk person som agerar på arbetsmarknaden i egenskap av arbetstagare.

Utländsk egenföretagare – Ensamföretagare som agerar på den svenska arbetsmarknaden. Inga speciella tillstånd behövs. Det enda som krävs är att firman är en registrerad näringsverksamhet i hemlandet. F-skattsedel är inget krav men underlättar verksamheten betydligt.

Utländskt företag – Med utländskt företag menas en näringsidkare som inte har säte för sin ekonomiska verksamhet, inte har fast driftställe och inte heller är bosatt eller har stadigvarande vistelse i Sverige. För dessa gäller speciella beskattningsregler. Men ett utländskt företag som uppfyller dessa kriterier är att anse som svenskt sett ur svensk lagstiftning synvinkel.

En anledning till att konflikter ofta uppstår när utländsk arbetskraft används i Sverige, är att det inte finns någon lag som säger att företag måste vara bundna av något svenskt kollektivavtal. Men eftersom facket har rätt via medbestämmandelagen att utöva påtryckningar mot avtalslösa företag, så är detta i princip uteslutet. Ett exempel på detta är att facket har rätten att sätta en arbetsplats i blockad om avtal inte undertecknas.

Det är självklart svårt att redan nu se vilka effekter de nya medlemsländerna kommer ha på svenskt byggmarknad på lång sikt. Men Sveriges Byggindustrier pekar ändå på några troliga påverkningsområden:

- Verkar återhållande på löneutvecklingen.
- Pressar byggpriserna på grund av utländska företag som kommer in på den svenska marknaden.
- Ökad användning av utländska seriösa företag.
- Utslagning av svenska entreprenörer och underentreprenörer.
- Svårare att få ut elever och lärlingar på marknaden med fler kortvariga företag och företag med färre anställda.

- Påskyndande av strukturomvandlingen i företagsstrukturen.
(www.bygg.org 2006-05-25)

Utländsk arbetskraft kan många gånger vara bra för Sverige då rekryteringsbehovet bland yrkesarbetarna är större än ”nyutexamineringen”. Men tyvärr finns det exempel på att människor blivit utnyttjade och har jobbat för extremt låga löner. På vissa arbetsplatser har det funnits arbetare som inte tjänat mer än 15-20 kr i timmen och som fått bo under miserabla förhållanden. I många av dessa fallen har dock Byggnads lyckats få företagen att teckna svenskt kollektivavtal varvid ordentliga löneyft sedan gjorts. Men även om facket lyckas få arbetsgivaren att jobba under svenskt avtal så vet ingen vad som händer när yrkesarbetarna sen återvänder hem. Risken finns att arbetsgivaren då genom olika metoder kräver tillbaka de extrapengar han/hon betalat ut. Det är också vanligt att de utländska arbetarna vet om att de har mer rättigheter än vad de får. Men eftersom de är rädda om sin anställning så vågar de inte kräva dessa. Det finns exempel på lettiska arbetare som kände sig kränkta och därför tog kontakt med Byggnads, men så fort arbetsgivaren fick reda på detta så blev de uppsagda direkt. Dock hjälpte Byggnads till och dessa män är nu anställda på ett svenskt företag.

3. Intervjuer med NCC, Byggnads och Sveriges Byggindustrier

3.1. Svenska Byggnadsarbetarförbundet, Byggnads

3.1.1. Allmänt om Svenska Byggnadsarbetarförbundet



Svenska byggnadsarbetareförbundet är fackförbundet för alla yrkesarbetare inom byggnadsverksamheten. Byggnads som organisationen också kallas, har som huvudsakliga uppgift att ta tillvara medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Förbundet vill också verka för en samhällsutveckling grundat på politisk, social och ekonomisk demokrati. Byggnads tillhör

Landsorganisationen, LO, och är dess femte största förbund. Förbundet är organiserat i 29 avdelningar, vilka i sin tur är indelade i sektioner, totalt 261 stycken. Byggnads har ca 128 000 medlemmar, varav ca 95 000 i yrkesverksam ålder. Omkring 10 000 av medlemmarna har ett eller flera förtroendeuppdrag. Totalt organiserar byggnads 32 olika yrkesgrupper.

Anläggare	Glasmästeriarbetare	Småhusmontörer
Bergsprängare	Golvläggare	Specialarbetare
Betongarbetare	Industrirörmontörer	Stenmontörer
Bilförare	Kylmontörer	Ställningsbyggare
Brunnsbore	Maskinförare	Takmontörer
Byggnadsplåtslagare	Mudderverksarbetare	Träarbetare
Byggstädare	Murare	Undertaksmontörer
Dykare	Plattsättare	Ventilationsplåtslagare
Elementmontörer	Plåtbearbetare	Verkstadsarbetare
Förrådsarbetare	Rörsvetsare	VVS-isolerare
		VVS-montörer

Tabell 3.1 De olika yrkesgrupperna som svenska byggnadsarbetarförbundet organiserar.

Förbundets huvuduppgifter är att förhandla med arbetsgivarnas företrädare och träffa avtal om medlemmarnas löner, arbetstid och andra arbetsvillkor. De arbetar också för att försvara medlemmarnas rättigheter enligt de lagar som gäller på arbetsmarknaden samt att bistå medlemmarna i deras rätt till ersättning vid arbetslöshet, sjukdom, olycksfall, ålderdom och rehabilitering.

Byggnads långsiktiga målsättning sammanfattas i orden stark, stolt och trygg och ligger till grund för att stärka byggnadsarbetarna i arbetslivet men också i livets olika skeenden.

Stark

Byggnads är ett starkt förbund med självständiga, välutbildade medlemmar i ett sammanhållet lag. Byggnads skall sträva efter att upprätthålla medlemmarnas starka ställning på arbetsplatserna. En stark ekonomi ger handlingsutrymme såväl för medlemmarna som för organisationen.

Stolt

Byggnads medlemmar "Sveriges byggnadsarbetare" är en stolt yrkeskår. Yrkesstoltheten präglar byggnadsarbetarnas vardag. Det är viktigt att vara en del i laget och känna sig stolt över det dagliga arbetet. Vi ska våga vägra byggfusks och främja det goda byggandet.

Trygg

För att vara trygg krävs full sysselsättning, starka avtal, stabil löneutveckling och en bra arbetsmiljö. Oavsett var medlemmarna befinner sig i livets olika skeenden ska de känna sig trygga i arbete, vid arbetslöshet, sjukdom, arbetsskada eller som pensionär. Att arbeta fackligt-politiskt för ett bättre samhälle måste vara en självklarhet för att medlemmarna ska känna sig trygga i livet.
(www.byggnads.se 2006-05-24)

3.1.2. Intervju med Svenska Byggnadsarbetarförbundet

För att få en djupare inblick och förståelse för byggnadsarbetarförbundets synsätt och ställning i branschen så har en intervju genomförts med Björn Åkesson, ombudsman på bygg 6: an väst i Skövde.

Vad har byggnads för uppgift i byggbranschen?

Framförallt att företräda yrkesarbetarna, avtalsmässigt och i lönefrågor. Byggnads arbetar mycket med lönefrågor, men också att föra talan i hela avtalet för de kollektivanställda. De hjälper dem i deras talan, inte alltid att föra talan åt dem utan även att hjälpa dem att föra talan själva.

Hur ofta omförhandlar man avtalen?

Ungefär vart tredje år men det beror på hur oense organisationerna är. Nu senast var det 19 månader och det nuvarande är ett 17 månaders avtal, detta på grund av att Sveriges Byggindustrier ville ha korta avtal. Förhandlingarna sker mot Sveriges Byggindustrier och på central nivå. Innan förhandlingarna motionerar Byggnads medlemmar vad de vill ska ändras i avtalet. De som ska förhandla har totalt sett flera hundra motioner att gå igenom innan förhandlingen kan starta.

Hur har er verksamhet förändrats genom åren? Vad har förändrats de senaste åren?

Ackordsförhandlingarna har blivit annorlunda. Förut hade Sveriges Byggindustrier motmätare och Byggnads hade mätare som företrädde laget. Dessa mätte mot varandra. Idag har Sveriges Byggindustrier endast motmätare på central nivå. När Byggnads inte kommer överens med företaget i löneförhandlingarna och det går till central förhandling, då har Sveriges Byggindustrier motmätare som är med och hjälper företagen. Annars förhandlar Byggnads ofta mot företaget direkt. Ombudsmännen är numera mer allsidiga, förr var mätarna endast mätare. Ackordsförhandlingarna är alltså den största förändringen den senaste tiden.

Hur fungerar ackordet?

Enkelt sett är det så att arbetsgivaren talar om, det här ska göras. Byggnads kommer överens om hur lång tid varje arbetsmoment tar eller brukar ta, det finns listor på hur lång tid varje arbetsmoment brukar ta. Det finns också omständigheter vid varje bygge och det är ofta detta som förhandlas. Sen bestäms ett pris på det, och när priset är bestämt och om bygget sedan görs på kortare tid så får yrkesarbetarna fortfarande de här pengarna. Detta medför att timlönen blir bättre.

Hur ser ni på fast timpeng?

Vissa vill ha det om den är tillräckligt hög. Snittet på lönen ligger idag på 135 kr/h. Tittar man bara på prestationslön, de som går på ackord och gör upp någonting, ligger runt 150 kr/h i snitt men kan gå ända upp mot 200 kr/h. Byggnads tycker att medlemmarna ska kunna påverka sin lön. Det är vad det handlar om när ackord efterfrågas. När arbetsgivaren kommer och säger att ni ska hinna det här och det här så säger Byggnads att det kanske kan klaras av men då ska yrkesarbetarna ha mer betalt. Om yrkesarbetarna har en fast timlön så säger arbetsgivaren att det här och det här ska hinnas med, vad ska Byggnads och yrkesarbetarna säga då? Det handlar om att yrkesarbetarna vill

ha betalt för allt arbete som de utför. På de objekten då någon form av prestationslön används, är yrkesarbetarna oftast mer delaktiga i projektet. De bryr sig hur saker och ting flyter framåt eftersom det påverkar deras lön. Om en fast timlön används tjänar de ingenting på att bry sig. Byggnads är ett förbund som pratar mycket lön.

Maktförhållandet mellan Byggnads och Sveriges Byggindustrier?

Byggnads är styrda i avtalet. Där står det vad Byggnads respektive Sveriges Byggindustrier ska göra. Maktförhållandet däremellan är att tolka avtalet. Byggnads har tolkningsrätten, det vill säga att deras sätt att tolka avtalet gäller tills Sveriges Byggindustrier har överbevisat i högre instans. Ända fram till dess gäller Byggnads tolkning. Sen är det alltid en förhandling då det är dags att omförhandla avtalen.

Hur ser Byggnads på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Så länge de arbetar på samma villkor har Byggnads inget emot att de arbetar i Sverige. Bara de får tag på dem och pratar med dem om vad det handlar om i Sverige, det här om att alla ska arbeta på samma villkor. Många gånger är det duktiga hantverkare, Byggnads vill bara att de ska jobba på samma villkor som de svenska yrkesarbetarna. Om de inte vill teckna kollektiv avtal har Byggnads rätt att sätta firman i blockad. De kan inte hindra dem från att göra jobb men om det är Byggnads medlemmar så tar de hem dem och betalar deras lön. Om de inte är anslutna till avtalet kan de inte ta hem dem och betala lön, då sätts företaget i blockad och det kan då få problem med transporter och leveranser. Byggnads kan alltså inte stoppa bygget men kan försvåra för arbetsgivaren att komma fram. En del yrkesarbetare är dock här väldigt kort tid och det är då svårt att få dem att bli medlemmar. Ibland har organisationen gått in och hjälpt dem att förhandla även om de inte varit medlemmar i förbundet.

Hur ser förhållandena mellan yrkesarbetare och arbetsgivare ut?

Förr var det väldigt täta skott, där var det arbetare och där var arbetsgivare. Alla arbetare var oftast objektsanställda. Bygglaget var mer homogent, passade inte villkoren stack de till en annan arbetsgivare, och arbetsgivaren var likadan tillbaka. Idag börjar parterna prata med varandra på ett helt annat sätt. Arbetsgivaren pratar alltid om medarbetare och hur duktiga dom är, men sen när det börjar gå dåligt på företaget så är det alltid yrkesarbetarna som råkar illa ut eller blir uppsagda. Då är de inte medarbetare längre, det är ingen som tackar dem för det. Känslan finns också emellanåt att arbetsgivaren försöker få bort det här förhållandet, men när det verkligen krisar till ser de till att det kommer tillbaka, den här stora skillnaden som faktiskt är. Då är det inte en stor grupp längre, utan då vill de att vi ska vara arbetsgivare och arbetare. Rullar det på så vill arbetsgivaren att yrkesarbetarna skall ställa upp så mycket som möjligt. Det är inget konstigt med det, det är deras skyldighet också, de ska vara arbetsgivare. De vill ha ut mesta möjliga av yrkesarbetarna till minsta möjliga betalning, och Byggnads vill att yrkesarbetarna skall ha mycket betalt för det de gör. Det förhållandet kommer aldrig att försvinna.

Tror du att det är någon skillnad mot till exempel tillverkningsindustrin?

Inom byggbranschen är det fortfarande lite tydligare i rollerna arbetsgivare och arbetstagare. Tillverkningsindustrin börjar komma ihop sig lite mera på både gott och ont. Det finns fördelar och nackdelar men på nåt sätt när det börjar krisa till, då smyger det in en vägg däremellan ändå.

Hur är man anställd idag?

Huvudanställningsformen är tillsvidaranställning. Visstidsanställning finns också och då ska det framgå när du börjar och hur länge du är anställd. Är du anställd över sex månader som visstidsanställd så går lagen om anställningsskydd in och du kan räkna dig som fast anställd.

Är det vanligt att yrkesarbetarna jobbar på olika företag?

Omkring 70-80 procent av medlemmarna jobbar ganska stadigt på ett företag. De övriga hoppar fram och tillbaka beroende på vart det finns jobb. Företagen har haft jobb där de ser att just nu de här månaderna behöver de behov för mycket folk och anställer då de här yrkesarbetarna. Men sen när tidsperioden gått ut så har inte företaget mer jobb att erbjuda varvid de blir uppsagda på nytt. Ibland har yrkesarbetarna nytt jobb på en gång och ibland kanske det går en månad och sen har de letat reda på något annat ställe som behöver folk och arbetar då där några månader. Arbetsgivaren tycker det är jättebra när det finns folk som han kan ta hjälp av, men det finns också arbetsgivare som blir förbannade på de här killarna när de skaffat jobb någon annanstans. Det beror på att branschen går mer i vågor jämfört med till exempel tillverkningsindustrin. Säg om ett företag behöver två jobb av de sex dom räknar på, och sen får fyra av dessa då har de för mycket att göra och behöver anställa mer folk för att klara av det här. Sen nästa gång är det inte säkert att de får fyra av de här sex jobben, utan nästa gång kanske de bara får ett, det går väldigt mycket upp och ner.

De flesta företag hittar någon slags nivå där de klarar att ha det, och många företag blir bättre och bättre på att behålla sina killar. Byggbolag kan ha kvar sina yrkesarbetare trots att det för tillfället kanske är dålig eftersom de vet att de snart behöver dem igen.

Är byggbranschen konservativ?

Ja, i vissa fall på gott och i vissa fall på ont. Ibland kan det önskas att utvecklingen vore en annan på själva byggnationen. Från början är bygget en jordhög, och sen skall det försökas få till någon slags arbetsmiljö i det. Där ligger byggbranschen långt efter.

Vilka är de största problemen som ni upplever i byggbranschen?

Oseriösa företagare, det är ett jättestort problem. Det behöver inte vara utländska företag utan det finns precis lika många svenska oseriösa företag. Det är framförallt frågor som arbetsmiljö och liknande som ignoreras, de bryr sig egentligen inte om sina anställda utan använder dem bara som arbetare. Det är mest små företag som detta gäller men det finns i större städer även vissa större företag som håller på med detta också.

Ställer ni samma krav på stora som små företag?

Ja i de delar Byggnads kan ställa samma krav så gör de det, men alla gånger är det inte de som bestämmer. Men Byggnads försöker ställa samma krav för det är det allt i slutändan handlar om.

Hur ser byggnadsarbetarnas framtid ut?

Det kommer alltid att finnas byggnadsarbetare, eftersom att bygga och renovera kommer alltid att behöva göras. Det finns massor som inte kan göras i en industrilokal, och då kommer det behövas duktiga byggnadsarbetare. Någon slags prestationslön kommer Byggnads att kämpa för, eftersom det är ett sätt att påverka ens vardag. Både inkomst och sättet att arbeta, för då syns det att det lönar sig att bry sig.

Tror ni sysselsättningsgraden för yrkesarbetarna kommer att öka eller minska?

Sysselsättningsgraden kommer att öka, men det kommer antagligen inte att öka väldigt mycket i antal. För 15-20 år sen på ett storbygge då kanske det var 30-40 man, idag är det på samma bygge omkring tio. Sysselsättningsgraden kommer att öka bland de som är yrkesarbetare, men det totala antalet byggnadsarbetare kommer antagligen inte att vara lika högt.

Tror ni det finns risk att kriser liknande den på 90-talet upprepar sig?

Riktigt lika dåligt kommer det nog inte att bli. Det kommer naturligtvis att svänga men några sådana toppar och dalar som var under 90-talet kommer antagligen inte återupprepa sig.

3.2. Sveriges Byggindustrier, BI

3.2.1. Allmänt om Sveriges Byggindustrier



Sveriges Byggindustrier är ett förbund inom Svenskt Näringsliv och består av nästan 2700 bygg-, anläggnings- och specialföretag. Företagens storlek varierar från små företag utan anställda till stora företag med flera tusen anställda. Sveriges Byggindustriers mål är att åstadkomma gynnsamma förutsättningar för byggföretagen. De arbetar både över hela landet och på lokala plan, totalt i landet finns det 27st lokalkontor.

Självva namnet Sveriges Byggindustrier har bara funnit sedan 1:a januari år 2000, men organisationen har funnits i andra namn sedan slutet på 1800-talet. Arbetsgivarna organiserade sig när de fackliga förbunden började tillkomma. Det bildades då lokala byggmästarföreningar. De lokala föreningarna finns kvar ännu idag men dess verksamhet är begränsad och det mesta sköts av Sveriges Byggindustrier.

Sveriges Byggindustriers övergripande mål är att:

- verka för fri företagsverksamhet, en väl fungerande marknadsekonomi och goda näringsvillkor i övrigt på byggmarknaden,
- verka för väl fungerande lönebildnings- och regelsystem på arbetsmarknaden,
- med kraft tillvarata medlemsföretagens intressen och driva för medlemsföretagen gemensamma frågor,
- fungera som kompetenscentrum för medlemsföretagen.

Sveriges Byggindustrier har två prioriterade huvudmål med sin verksamhet:

- Moderna medarbetarrelationer.
Målet är att träffa ett modernt medarbetaravtal.
- Förbättra branschens anseende.
Målet är att byggindustrin uppfattas som seriös och kompetent.
(www.bygg.org 06-05-24)

3.2.2. Intervju med Sveriges Byggindustrier

En intervju har genomförts med Sven Dohlvik, chef för Sveriges Byggindustrier i Skövde. Detta för att få en bra bild av Sveriges Byggindustriers åsikter och värderingar.

Vad har Sveriges Byggindustrier för uppgift i branschen?

Ändamålet med Sveriges Byggindustriers verksamhet är:

- Verka för en väl fungerande marknadsekonomi.
- Skapa goda näringsvillkor för byggföretagen.
- Förnya relationer mellan byggföretagen och deras medarbetare.
- Fungera som kompetenscentrum för medlemsföretagen.

Hur länge har Sveriges Byggindustrier funnits?

Sveriges Byggindustrier har bara funnits sedan 1:a januari 2000. Organisationens har funnits i andra namn sedan någonstans i slutet på 1800-talet. Arbetsgivarna organiserade sig när facken började organisera sig. Då bildades lokala byggmästarföreningar. De lokala föreningarna finns kvar men deras verksamhet är begränsad sen detta lämnades över till Sveriges Byggindustrier.

Hur har er verksamhet förändrats genom åren?

Lönefrågan har alltid varit central. Tidigare var det Byggmästarföreningen och Byggnads som förhandlade, företagen var naturligtvis med och kunde påverka men hade ingen som helst beslutsrätt. Om byggmästarföreningen och byggnads kom överens om ett ackord så gällde det även om företaget inte alls tyckte det var det de skulle ha. Sveriges Bygginstrumenter har släppt sin del och sagt att företaget är lokal part när det gäller löneförhandlingar medan byggnads inte har släppt sin del. Nu är det företaget och Byggnads som gör upp ackorden. Yrkesarbetarna på arbetsplatsen är inte involverade alls och företaget begår avtalsbrott om de diskuterar lön direkt med dem. Detta gäller all nybyggnation, om ett lite garage på 500h arbete byggs så skall ackordet diskuteras. Dock vid till exempel reparationsarbeten är det inte riktigt lika strikt.

Maktfördelningen mellan Byggnads och Sveriges Bygginstrumenter, har Byggnads för stor makt?

Arbetarrörelsen generellt har väldigt stor påverkan därför att även om fallet det gäller är en bagatell så kan de sätta företaget eller hela branschen i blockad. Och det kostar inte Byggnads mycket medan det för företaget kan bli otroligt stora följder. Ett exempel är om elektrikerna på ett bygge tas ut i strejk så stannar hela bygget upp (elektrikerna tillhör inte Byggnads, detta var bara ett belysande exempel). Sveriges Bygginstrumenter tycker därför balansen är ojämn eftersom Byggnads små "billiga" strejker ger oerhörda konsekvenser för arbetsgivarna. Strejken skall vara i relation med skadan, är frågan liten skall strejken vara liten och konsekvenserna små. Balansen måste vara jämn. På grund av objektens komplexitet har det idag blivit lättare att genom små strejker stoppa hela byggen. Förr byggdes mer på plats och antalet underentreprenörer var inte lika stort. Det gäller att arbetarrörelsen och facket har ansvar och förstår konsekvenserna. Arbetsgiversidan vill ha någon slags regel som begränsar omfattningen vid konflikter. Dock har Byggnads hållit sina strejker på en ganska rimlig nivå, men det finns andra förbund som inte har samma förståelse, till exempel som tidigare nämnt elektrikerens.

Hur ser ni på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Byggbranschen är den sista branschen som globaliseras. Detta eftersom den är så geografiskt bunden. Skall ett hus produceras i Sverige så måste det byggas i Sverige, mestadels. En slips kan produceras i Estland och användas i Sverige men ett hus är svårare att bygga i Estland och sätta i Sverige. Men det blir mer och mer att material köps utifrån utifrån. Även prefab börjar tas utifrån. NCC och Skanska och stora bolag har särskilda inköpsavdelningar. Skanska ska minska sina direkta tillverkningskostnader med 25 procent, bara på materialsidan.

Sen kan även arbetskraft köpas och där finns det väldigt många varianter. Alltifrån att en utländsk arbetare får en f-skattsedel och kommer hit och jobbar som egen företagare, tills han blir anställd i ett Svenskt företag. Sen finns det olika graderingar. Bland annat om ett utländskt företag etablerar sig i Sverige, och då är frågan om etableringen är fast eller bara tillfällig.

Den bransch som det gått mest illa för hittills är den svarta branschen, till exempel villaägare och andra som skall ha något gjort och som tycker det blir för dyrt. De körde förut svart men nu kör de modellen med utländsk arbetskraft i stället. NCC och de andra större företagen jobbar inte inom den sektorn varvid de har inte varit utsatta för stor påverkan.

Förvånande för Sveriges Bygginstrumenter är att Byggnads inte är mer intresserade att jobba ihop med dem, de är intresserad att jobba ihop med Sveriges Bygginstrumenter på så sätt att Sveriges Bygginstrumenter ska ut och jaga den utländska arbetskraften. Men Byggnads är inte intresserad att jobba fram avtal så att de svenska yrkesarbetarna behålls i företagen, utan de har sina lönekrav och sina tuffa inställningar i avtalsförhandlingar.

Den utländska arbetskraften är en effekt av globaliseringen och vi kan inte stå utanför den. Det är bara att försöka göra det bästa av det och inte låtsas som om den inte finns. Det är dock som sagt den svarta sektorn som påverkas först och sen går det vidare till småföretagen. Men till slut så ökar

kraven på dem som kommer hit och det blir jämställt, det är just i början när två nivåer möts som det strömmar i mellan.

Hur ser ni på yrkesarbetarna idag?

I Sverige är de mycket kompetenta, duktiga, arbetsvilliga, trogna och intresserade. Lagkänslan och teamkänslan är väldigt stark och ansvarskänslan känns högre än i andra branscher.

Vilket lönesystem vill ni använda?

Någon slags prestationslön är bra, dock vill Sveriges Byggindustrier ha mer variation och valfrihet. Det är idag så tvunget att räkna ackord. Sveriges Byggindustrier vill ha möjligheten att också kunna använda en fast lön i vissa fall, till exempel som tidigare nämnt vid små byggnationer såsom garage. De vill ha möjligheten att kunna göra upp med yrkesarbetarna direkt vad de vill, för ibland tycker alla parter att tidlön skulle fungera bättre men ackord blir ändå påtvingat genom avtalet. Ackordet kan ibland också vara väldigt svårt att beräkna och då kan det vara bättre med en vanlig tidlön, men detta är då som sagt förbjudet enligt avtalet.

Ackordsystemet håller dock uppe engagemanget på byggena, att yrkesarbetarna tänker några steg före hela tiden. Detta är arbetslagen mycket duktiga på. Det blir dock väldigt mycket administrativt arbete med ackorden. Hanteringen av ackord kostar 11 kronor i timmen för en byggnadsarbetare, och detta är en kostnad som beställaren och i slutändan hyresgästen får betala.

Det finns även bonussystem som går att använda i stället för ackord. Det fungerar som så att en bonus utgår på vinsten vid slutet av året i stället för att hela tiden beräkna ackord. Detta system används oftare av mindre företag.

Hur ser förhållandet mellan yrkesarbetare och arbetsgivare ut?

Det är väldigt bra. Yrkesarbetarna är väldigt företagslojala. Detta mycket på grund av att om en yrkesarbetare byter till ett nytt företag så kommer han sist på turordningen, och blir då den som åker ut först vid eventuell arbetsbrist eller dylikt. Förr var det åldern som bestämde turordningen men så är det inte längre utan anställningstiden på företaget är det som gäller.

I och med att objektsanställningen inte längre är lika vanlig så har det idag blivit allt vanligare att företagen lånar ut yrkesarbetare till varandra.

Är byggbranschen konservativ?

Konservatismen beror mycket på att det blir så stora konsekvenser om nya idéer inte fungerar. Ett bra exempel på detta är flytspacklet som från början verkade så bra, men efter ett antal år började ett speciellt ämne i spacklet att mögla. Med tanke på de stora konsekvenserna som kan komma så vill fungerande system helst användas. Men annars har det utvecklats mycket på hjälpmedlen för yrkesarbetarna. Verktygen har förbättrats och mer maskiner används vid byggnation.

Byggarbetarna själva skickas efter sin genomförda utbildning inte på så mycket kurser under sin arbetstid vilket leder till att de ofta jobbar enligt sina egna bäst fungerade system, så även här finns en viss konservatism.

Vilka är de stora förändringarna som har skett under de år som du har jobbat inom byggbranschen?

Det är väldigt många små förändringar. Anställningsformen är en av dessa, och även att det idag används idag betydligt mer maskiner som hjälpmedel.

Vilka är vad ni upplever som största problemen?

Sveriges Byggindustrier ser inga stora problem i branschen som så. Det finns politiska problem vilket leder till att branschen blir väldigt ryckig. När det gasas och bromsas i konjunkturen så påverkas byggbranschen direkt. Detta leder till att det är svårt att ha en jämn och bra produktion.

Tror ni det finns risk att kriser liknande den på 90-taler upprepar sig?

Bankernas möjligheter att låna ut pengar ökade, varvid folk lånade och byggde. Branschen rättade in sig efter detta men det tog slut när ingen hyrde alla kontor och liknande som byggts. Så då sprack bubblan och då slog byggbranschen stopp och några generationer arbetsledare gick hem och måste nu ersättas.

Så länge man kommer ihåg hur det gick då och det inte händer något med världsekonomin så kommer det antagligen inte att upprepas.

Tror ni sysselsättningsgraden för yrkesarbetarna kommer att öka eller minska?

Just nu ser den ut att öka. Sveriges Byggindustrier tror att svenska beställare vill ha kvalitet, veta vem som har gjort jobbet och vill ha möjligheten att kunna återkomma till dem i framtiden. Därför kommer Svenska byggbranschen stå sig väl. Men det här med kostnadsläget och annat måste beaktas så att man inte prisar sig ur marknaden.

Hur ser framtiden ut i byggbranschen?

Det kommer att bli mer och mer underentreprenörer som tas in för att göra specialjobb. I stället för att de olika delarna tillverkas på arbetsplatsen så kommer de antagligen att beställas färdiga från fabrik, som även kommer ut och monterar. Desto svårare det blir med ackord desto fler underentreprenörer kommer användas.

3.3.NCC, Nordic Construction Company

3.3.1. Allmänt om NCC



NCC är idag ett av nordens ledande bygg- och fastighetsutvecklingsföretag. Företaget är verksamt inom alla led när det gäller att skapa miljöer för arbete, boende och kommunikation. År 2005 hade NCC 21000 anställda och omsättningen uppgick till 49,5 miljarder.

3.3.2. Koncernens Utveckling

NCC koncernen har en lång historia som började redan 1875. Företaget är ett resultat av en mängd olika företag som fusionerats under årens lopp.

1875 Nya Asfalt grundas
1890 Nordstjernan bildas
1916 Armerad Betong grundas
1917 AB Vägförbättringar grundas
1930 Svenska Väg grundas
1977 Armerad Betong och AB Vägförbättringar går samman och bildar ABV
1982 Nya Asfalt och Svenska Väg går samman och bildar JCC
1988 JCC och ABV går samman och bildar NCC
1997 NCC och Siab går samman

3.3.3. Affärsområden

NCC är indelat i tre olika affärsområden.

NCC Construction

Bygger bostäder, kontor, industrilokaler, vägar, anläggningar och övrig infrastruktur.

NCC Roads

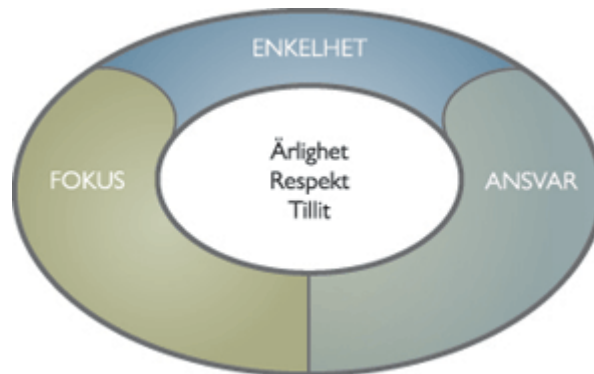
Producerar kross- och asfaltprodukter och utför asfaltbeläggning och vägservice.

NCC Property Development

Utvecklar och säljer kommersiella fastigheter.

3.3.4. Ambition

NCCs ambition är att vara företaget som leder utvecklingen, förändringen och industrialiseringen av byggprocessen. För att lyckas med det präglas hela verksamheten av stabila och gemensamma värderingar. De grundläggande värderingar sammanfattas i: Ärlighet, Respekt och Tillit. Värderingarna Fokus, enkelhet och ansvar är värderingar som är särskilt viktiga i det praktiska arbetet och i relationerna med kunderna.



Figur 3.1 NCCs värderingar.

Ärlighet betyder bland annat

Att vi gör affärer på ett korrekt sätt och att kunden alltid kan lita på de besked vi ger.

Att alla ledare inom NCC inte döljer fakta utan har modet att vara klara och tydliga.

Respekt betyder bland annat

Att alla åsikter är av värde, men när sedan beslutet är fattat så innebär respekt att alla ställer upp och stöder beslutet.

Att kunna skilja mellan person och åsikt, man kan ha olika åsikter och samtidigt respektera varandra och arbeta konstruktivt mot ett givet mål.

Tillit betyder bland annat

Att alla ställer upp för NCC och företagets värderingar som en grund för kraftfull utveckling.

Att vi gör det vi säger och att vi därmed får en utveckling där alla drar åt samma håll.

Fokus innebär bland annat

Att allt startar med kunden. Vi ska ge kunden all uppmärksamhet och därmed göra bra affärer. Att allt vårt engagemang ska kraftsamlas mot kunden och det som inte tillför kunden eller NCC något värde ska bort.

Enkelhet innebär bland annat

Att inte i onödan göra saker och ting krångliga. Stora företag blir lätt byråkratiska och tröga. Vi har en styrka i vår storlek men vi måste bekämpa den byråkratiska baksidan. Genom enkelhet frigör vi energi som vi lägger på affärer och effektiv verksamhet.

Ansvar innebär bland annat

Att drivkraften i ett företag kommer ur ett tydligt ansvar, som utökas i takt med framgångar. Ansvarstagande handlar om att se till att något händer, att agera och inte vänta på att någon annan agerar. Att ta sitt eget ansvar och inte klandra andra. Att stå upp och att visa ledarskap.

(www.ncc.se 2006-05-24)

3.3.5. Intervju med NCC Skövde

För att få åsikter och värderingar från NCCs sida angående yrkesarbetarna inom NCC Skövde, har en intervju med Thomas Lidberg genomförts. Thomas arbetar som avdelningschef för NCC Skövde.

Är byggbranschen konservativ?

Den får alltid höra det, nästan som ett skällsord, att den är konservativ och det var alltid bättre förr. Det är en tröghet i att hitta nytänkande men NCC har på de sista fem sex åren genomgått någonting som ur flera aspekter kan peka på att frågor till nytänkande verkligen drivs på. Mycket av det bottnar i de två ledare NCC har, sverigechefen Olle Ehrlén och koncernchefen Alf Göransson. De vill verkligen utveckla saker och ting till nytänkande. Till exempel den här nya fabriken (NCC Komplett) som precis invigdes uppe i Hallstahammar, det är verkligen nytänkande och man har gått hela vägen ut.

Vad tycker du om maktfördelningen mellan Byggnads och Sveriges Byggindustrier?

Det finns en väldigt stark tradition i det här där Byggnads har en väldigt stark position. De är ett starkt fackförbund på gott och ont. I vissa stycken kan NCC uppleva det på ont men i andra stycken är det naturligtvis bra att ha en stark fackförening.

NCC efterlyser egentligen att ett jämbördigt förhållande ska råda så att det inte upplevs som att den ena är starkare än den andra. För är det ett jämbördigt förhållande så är det ett givande och tagande på lika villkor. Ibland så känns det som att Byggnads är väldigt starka och NCC har som arbetsgivare och företag alltför lite att sätta emot. Det är ett styrkeförhållande som kan uppleva sig vara lite skevt. Vi skulle efterlysa att det var mer balans.

Vilka stora förändringar är det som har skett under de år som du arbetat inom byggbranschen?

Förra veckan fick NCC beställning på partneringsprojektet Nya Skövde Arena.

Anbudsutvärderingen gick till så att ett skriftligt anbud lämnades in, sen fick vi också vara där och muntligt presentera vad de står för. Och egentligen säga samma saker men göra det "face to face" med beställaren och tala om budskapet, vad NCC står för och vad de vill. Vi hade med en yrkesarbetare, lagbasen Christer Lundahl från Skara. Vi pratade om företagskultur, om värderingar, vad som är rätt och fel, vad som är viktigt med mera. Då vill naturligtvis beställaren höra att yrkesarbetaren som gör jobbet har samma åsikter, och då var det bara att låta Christer svara på detta. Vad som skiljer ett partneringsprojekt som det på Odenbadet i Falköping med ett vanligt projekt? Och Christer svarade; Ökat engagemang, yrkesarbetarna är mycket mer intresserade då de har varit med på banan från början. De har kunnat vara med och påverka hur projektet skall byggas, varit med i planeringsfasen, har hela tiden haft chansen, de är intresserade och ska fullfölja detta så att det blir kanonbra.

Hur ser förhållandet mellan yrkesarbetare och arbetsgivare ut?

Förhållandet skall vara så att man som yrkesarbetare är NCC:are och ingenting annat. Det är målet, att bli NCC:are. Där är NCC inte på alla händer, och här finns en potential som är hur stor som helst. För den lilla förändringen på tänket, ta bort "vi och dom" och bli "vi" hela tiden. Att få drivkraften och att gå åt samma håll, då blir NCC fruktansvärt konkurrenskraftigt. Det är målet egentligen, att få till det här så ett ökat engagemang uppnås. Det är ett nyckelord för att nå framgång, och detta bearbetas på många sätt. Vi har till exempel med yrkesarbetarna i planeringsfasen i form av tänkt lagbas och tänkt skyddsombud. De sitter med och diskuterar hur jobben ska planeras, och de kommer med massor med bra idéer. Den stora kunskap som yrkesarbetarna har ska utnyttjas, Vi ska inte sitta och tala om att "nu ska du göra det här". Det blir ingen drivkraft i det. Om frågan i stället ställs "hur vill du göra det här?", så blir det stor skillnad.

Får man förtroendet så vill man leva upp till det, och då får man en egen drivkraft och man vill visa att "nu ska visa att vi fixar detta".

Tycker du att yrkesarbetarnas anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

På marksidan finns det problem eftersom det är svårt att hålla gubbarna igång året runt, och vi har ingen lösning på det. På hussidan är det inte samma sak, där är de flesta yrkesarbetarna tillsvidareanställda året runt.

Har yrkesarbetarna ett bra engagemang?

Svaret är ja fast på för få händer. Det finns vissa som har det och det är lysande exempel. NCC vill att fler får det engagemanget, men då måste vi ändra på en del saker. Även inställningen hos yrkesarbetarna behöver ändras, det får inte vara att dom tillhör Byggnads och är på nåder utlånade till NCC. Det är en bit kvar tills att engagemanget och intresset finns på fler händer. Frågan behöver nog diskuteras mera.

Vad tror du skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från deras sida?

Att göra en kickoff med yrkesarbetarna, en start där alla yrkesarbetare samlas och där platschefen talar om vart vi står, hur tidplanen ser ut, vad som är vårans målsättning och vad som är vårt projekt mål. Kanske kan det till och med diskuteras vilka projektmålen skall vara, och få till en debatt med yrkesarbetarna. Att sitta tio yrkesarbetare och göra en kickoff för att skapa det här, det är nog ett bra exempel på hur engagemanget kan ökas. Att få lite mer, inte att de ska jobba mer men kanske tänka lite mer.

Det måste vara roligt att gå till jobbet, och skapas mål så är det ett sätt att få roligt på jobbet. För när målet nås då kan också en premie utdelas, till exempel en kväll ute på travbanan eller något liknande. Vi kan då säga att vi gemensamt nådde målet, det måste vara en jättestimulans att känna det istället för att inte höra någonting. I andra fall visste yrkesarbetarna kanske inte vad målet var när projektet startade och vet inte heller hur det gick vid målgång.

Det måste till en ökad kommunikation mellan de olika nivåerna. En inköpare ska kunna prata med en yrkesarbetare och fråga vad han tycker. Yrkesarbetarna har en otroligt stor kompetens, och det gäller att utnyttja den. Det gäller att få dem att förstå att de har den här kompetensen och att få dem till att vilja använda den.

Tror du att yrkesarbetarna i större utsträckning är mer lojala mot facket än NCC eller tvärtom?

De flesta är väldigt lojala mot NCC men också mot Byggnads. Det finns egentligen inga motsatsförhållanden. Men jag vill att det utvecklar sig så att engagemanget pekar mer mot NCC. Det är ändå NCC som betalar lönen och inte facket, den som betalar lönen ska ha första lojaliteten. Sen ska förståelse finnas för att Byggnads bevakar sina medlemmars intressen, det är deras uppgift och det måste respekteras. Men det ska inte gå så långt att de inte är anställda hos NCC och är NCC:are.

Anser du att yrkesarbetarna är arbetare eller medarbetare?

De är medarbetare.

Behandlar NCC yrkesarbetarna på ett bra sätt?

Mycket kan förbättras, för att få det här engagemanget så måste också vi som arbetsgivare förändra oss. Det finns exempel på bra kommunikation men också på väldigt dålig kommunikation, där det körs på som det alltid har gjort. Ofta glöms det bort vilken stor kompetens yrkesarbetarna har.

Får yrkesarbetarna den uppskattning de förtjänar för sin arbetsinsats?

Förbättringar har skett men det finns fortfarande mer att göra. Både beröm och kritik skall ökas. Du måste tala om att nu har du gjort en bra prestation, och då måste det finnas ett avstämningsbart mål. Samtidigt om något inte stämmer, så ska det kunna kritiseras.

Får yrkesarbetarna det stöd de behöver från arbetsledningen?

Många svarar antagligen nej på den frågan, yrkesarbetarna vill många gånger ha ut mer. Information till exempel är en svår fråga. Det kvittar hur mycket jag eller platschefen informerar så kommer yrkesarbetarna fortfarande tro att de inte får reda på någonting. Det beror nog också på hur arbetsplatsen är organiserad, till exempel mindre markjobb kräver en mer självgående yrkesarbetare. På större arbetsplatser är arbetsledningen närvarande hela tiden och då utgår jag ifrån att de får det stöd de behöver.

Har yrkesarbetarna den lön de förtjänar?

Byggekostnaden idag är väldigt hög, så hög att det är svårt att få ekonomin att gå ihop på många projekt. Vi befinner oss i ett högkostnadsläge som kan bero på många saker som till exempel logistiklösningar, inköp, planering, löner och lönekostnader. Det finns säkert väldigt mycket som kan effektiviseras och göras bättre för att sänka byggekostnaderna. En byggnadsarbetare som tjänare i snitt cirka 160kr i timmen och jobbar 170 timmar i månaden får cirka 27000kr per månad, vilket då är ett bra projekt. I snitt kanske han tjänar någonstans mellan 25- och 27000kr. En lärare som är högskoleutbildade och har jobbat i några år har antagligen inte mycket mer än 22000kr per månad. Då har de hand om våra ungdomar som är våran framtid, och ska utbilda dessa. Om jag gör en sån jämförelse med en byggnadsarbetare som fullgjort sin lärlingstid och då får 26000 vid 23 års ålder, då tycker jag man tjänar fruktansvärt bra. Då kan jag bara konstatera att i våran omvärld, som vi ser när vi använder utländsk arbetskraft som vi har gjort nu några gånger, så är löneläget på den delen väldigt mycket lägre. NCC konkurrerar idag med utländska internationella företag som har en kostnadsnivå på sina yrkeslöner som inte är den nivå som vi har här. Det kommer mer och mer en sån typ av konkurrens som innebär att vi får se upp så vi inte blir förbikörda av den typen av aktör. Men det är mycket svårt att säga om lönen är för hög eller för låg. Kostnadsläget är högt, jämförs det med någon annan så kan slutsatsen vara att lönen är ganska bra. Konkurrensen utifrån är på en annan nivå. Allt detta pekar på att man inte tjänar dåligt utan bra, sen om det är för bra låter jag vara osagt. Det ska ju motsvara en prestation men det får finnas gränser också.

Är lönesystemet inom NCC rättvist?

Det bygger på gamla traditioner där byggservice och anläggning har en lägre lön. Det kan väl konstateras att de presterar precis lika mycket som en träarbetare gör och tjänar 10-15 kr mindre per timma. Jag kan inte säga att det är rättvist, det bygger på gamla traditioner. Det är en historik som säger att det alltid har varit så. Det är marknaden som styr, vi kan inte höja anläggarnas löner bara för att de ska tjäna lika mycket som de på hus. Konkurrensen är mot andra företag vars anläggare tjänar lika mycket som de på NCC.

Vilken löneform anser ni skall tillämpas inom NCC?

Någon form av prestationslön som verkligen är en mätbar prestationslön vore bra. Sen om den ska ligga på projektnivå eller större får ju avgöras från fall till fall. Utförs en bra prestation där NCC får ett utfall på ett positivt sätt så ska man vara beredd på att dela med sig av den kakan till den person som också utfört prestationen.

Prioriterar yrkesarbetarna trivsel eller lön?

Det är nog tyvärr väldigt lönefokuserat. Jag skulle hellre diskutera långsiktighet och tillhörighet och därmed trivsel än att bara fokusera på att enskilt tjäna in ett ackord. Jag tycker att man med anknytning till engagemang skall få ett annat synsätt. Vilket är viktigast, att långsiktigt behålla ett

jobb eller att enskilt ha bra mätning på ett projekt? Den långsiktiga insikten att går det bra för NCC så går det bra för mig och vice versa, det är dit vi måste komma.

Råder det god stämning på NCC arbetsplatser?

Ja det tycker jag, så upplever jag det. Man känner för närvarande att man jobbar i ett vinnande lag då vi har gått bra och även går bra för tillfället. Det här med att NCC fick Arenaprojektet, att det skapar intresse för företaget medför ännu mer känslan av ett vinnande lag.

Vad anser du om det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

NCC har inte för avsikt att ersätta yrkesarbetare med utländsk arbetskraft. Det kommer aldrig att bli så. Däremot ska det användas när toppar behöver kapas och när spetskompetens erfordras. Det kanske är ett specifikt jobb som ska göras under en kort tid där det är svårt att hitta resurserna, då måste den möjligheten finnas.

Och när vi har en konkurrenssituation som gör att vi måste ta någon del på det sättet, då får vi diskutera det.

Kommer sysselsättningsgraden för yrkesarbetarna att öka eller att minska?

Byggbranschen befinner sig i en högkonjunktur och kommer så att vara i minst ett år framöver, svaret är att den ökar.

Ser ni nyrekrytering av yrkesarbetare som ett problem i framtiden?

Ja absolut, ett jätteproblem. Inom 10 år kommer 40 procent av personalen sluta på grund av ålder. Det betyder att rekryteringsbehovet är enormt på både yrkesarbetare och tjänstemän.

Rekryteringsbasen måste breddas. Vi måste få in tjejer och personer med utländsk bakgrund, hur många har vi idag? Behovet att rekrytera kommer att vara långt större än vad som kommer att finnas tillgängligt. Detta är en av de största framgångsfaktorerna för NCC och våra konkurrenter. Den som lyckas med detta är en vinnare, och det är inte bara frågan om lön.

Finns det möjligheter för yrkesarbetare att vidareutbilda sig och gå vidare inom NCC?

Vi har försökt hitta kurser som gör att de blir bättre på ritningsläsning, rörläggning med mera. Det kan förbättras ytterligare. Det finns också ett utbildningsprogram för en yrkesarbetare som är intresserad av att bli arbetsledare, som innebär ett tvåårsprogram som han går igenom. Vi har några exempel på det. Utbildningen bekostas fullt ut genom NCC.

Tycker du lärlingssystemet är ett bra sätt för att få in ny arbetskraft till NCC?

Ja det fungerar bra och är ett bra tillfälle dels för lärlingen dels för oss, att vi får chansen att känna av de här killarna och tjejerna förhoppningsvis. Problemet kommer de första åren efter lärlingstiden eftersom de är sist på listan, kommer det då en lågkonjunktur så åker de ohjälpligt ut först.

Det är idag ytterst sällsynt att yrkesarbetare arbetar fram till pensionsåldern, vad kan NCC göra åt detta?

Det är en arbetsmiljöfråga. Jag tycker det är en kommunikation för varje projekt som skall tas upp i eventuell kickoff. Kanske identifiera två tre arbetsmoment som verkligen är påfrestande och försöka hitta lösningar som gör att de tas bort eller görs på annat sätt. Det är en kommunikation om arbetsmiljö för att långsiktigt minska sjukfrånvaro och problem när de blir gamla.

Anser du att det är bra att allt fler internationella inköp utförs?

Skall tredje man betala bostäderna som produceras så måste de här kanalerna hittas. Det finns ingen anledning att det som köps från utlandet går igenom fyra grossister och tre agenter. Då går vi direkt till tillverkaren eller möjligtvis till förste grossisten i det landet som vi handlar ifrån. De kedjorna som inte tillför något mervärde ska bort.

Vad gör säsongarbetarnas tjänstemän under vintern?

Bra fråga, det finns väldigt mycket som tjänstemännen gör som yrkesarbetarna inte vet om. Sånt som inte märks, både förberedande och avslutande arbete. Och vi har hela tiden en ambition att de ska utbilda sig, hjälpa till på kalkyl och planera kommande projekt. Allt detta tar tid.

3.4. Intervjuer

3.4.1. Intervjuteknik

Fördjupning i området intervjuteknik har genomförts eftersom en omfattande del av arbetet varit intervjuer. Informationen i följande kapitel kommer främst från läroböcker i intervjuteknik.

Att genomföra intervjuer ställer stora krav på den som intervjuar. Det slutgiltiga resultatet påverkas i större grad av intervjuaren än av svararen. Det krävs i förhand att intervjun är välplanerad och förberedd, detta innefattar också den yttre miljön som intervjun genomförs i. De viktigaste uppgifterna en intervjuare ställs inför såväl före, under och efter intervjun kan beskrivas i följande punkter.

- Att informera om intervjuens syfte.
 - Att motivera den svarande att ge den information man som intervjuare söker.
 - Att ställa frågor.
 - Att följa upp svar.
 - Att registrera relevant information.
 - Att systematisera och analysera erhållen information.
- (Ekholm 1992)

Det finns också andra mindre gripbara, men dock viktiga uppgifter att ta hänsyn till som till exempel att känna av svararens personliga reaktion på frågorna. Det gäller också att kunna bibehålla en bra relation mellan intervjuaren och svararen vid till exempel tidspress eller andra yttre påverkande faktorer. Genomförandet av en intervju kräver mer än att bara ställa frågor. I en fri intervju kan frågeformuläret alltså antas ha en underordnad roll.

Utformning av frågor

Vid utformning av frågor finns en rad olika saker att tänka på. Den första som bör beaktas är vilket formulär som frågorna skall ställas i, är det en enkätundersökning eller en personlig intervju? Viktigt att tänka på vid utformning av frågeformuläret är att bara ställa en fråga i taget. Om två frågor ställs samtidigt finns en risk att endast en fråga blir besvarad.

1. Ledande frågor

Ledande frågor är frågor som redan i frågeställningen visar vilket svar som eftersöks. Oftast undviks dessa frågor eftersom de inte ger något direkt rättvist intervjuresultat. Men det behöver inte vara själva frågan i sig som är ledande. Försök har visats att om en positiv förklaring av det som intervjun skall komma att handla om ges, så har intervjuresultatet blivit betydligt mer positivt. Andra personers närvaro kan också väldigt starkt påverka svar på frågor. Om en person i en närvarande grupp får en individuell fråga så påverkas han/hon starkt av de övrigas närvaro.

2. Direkta och indirekta frågor.

Direkta frågor är frågor som är mer rakt på sak, till exempel "Varför tycker du att du tjänar för dåligt?". En indirekt fråga är mera generellt formulerad, "Varför tycker byggnadsarbetarna att dom tjänar för dåligt?". De indirekta används när det befaras att den som blir intervjuad kan "låsa sig" om han/hon får en direkt fråga. Ett bra sätt att kringgå detta kan vara att först ställa den indirekta frågan ovan följt av den direkta.

3. Öppna och bundna frågor.

En bunden fråga är när den intervjuade inte själv får formulera svaret utan färdiga svarsalternativ finns att fylla i. Exempel på dessa är frågor där det endast går att svara ja eller nej eller där svarsalternativen består i en skala från 1-5. Dessa frågor används ofta vid enkätundersökningar. Bundna frågor kräver att både fråga och svarsalternativ är väl formulerade för att acceptabla resultat skall framstå. Det kräver även att viss kunskap om den som skall svara finns. Bundna frågor är självklart lätta att sammanställa men man får inte veta varför personerna tycker som dom gör. Öppna frågor är av sådan art att den svarande själv kan formulera sina svar, dessa frågor är den typ som lämpar sig bäst vid personliga intervjuer. Eventuellt kan bundna frågor varvas med öppna frågor. Om utredningen ligger på vilka attityder, värderingar och liknande den svarande har så är öppna frågor betydligt bättre att använda. Det är viktigt att i början av en intervju inte ställa alltför många bundna frågor, för det kan då bli så att den svarande kan komma in på fel spår vilket kan påverka hela intervjun.

4. Frågesekvens

Det är viktigt att frågorna följer i en naturlig och ledig sekvens som mer styrs av den svarande än av intervjuaren. Frågorna skall alltså komma i en naturlig ordning för den svarande. När intervjun behandlar ett nytt område bör den svarande få möjlighet att ställa om sig till detta, om inte så kan förvirring uppstå och kontakten mellan intervjuare och svarare kan störas. Frågorna bör starta med något aktuellt för den svarande. Ett bra sätt kan vara att i början fråga vad den svarande har fått för förhandsinformation om intervjun, detta ger också möjlighet för den frågande att rätta till eventuella missförstånd angående intervjun.

Ett lämpligt sätt att ställa frågor är att använda sig utav den så kallade trattekniken. Den fungerar på så vis att frågorna är vida och generella för att sedan bli mer specifika. Med denna metod så ges den svarande en möjlighet att fritt utveckla sina synpunkter. Tekniken eliminerar en del av de risker för oönskad styrning som kan uppkomma. Då den svarande har svårt att ta ställning till en viss fråga, till exempel när den är för vid kan det vara lämpligt att vända på tratten, att då börja med specifika frågor och först som en sammanfattning ställa vida frågor. En bra intervju är lugn, systematisk och följer en för svararen logisk och begriplig ordning.

5. Uppföljning av svar

Uppföljning av svaren är lika viktigt för resultatet som frågornas ordning och form. Att ha förmågan att kunna lyssna på vad svararen verkligen säger är viktigt för att kunna avgöra om ett svar är ofullständigt. I intervjumetodiken är lyssnandet den viktigaste delen.

Några vanliga tecken på att ytterligare uppföljning behövs.

- Svaren gäller bara vissa delar av frågan.
- Irrelevant svar i förhållande till frågan.
- Frågan bemöts med tystnad.
- Svaren kastas ut snabbt.
- Oförståeligt svar.

(Ekholm 1992)

Uppföljningen kan göras på olika sätt. Den kan genomföras genom att fälla korta förstående kommentarer som till exempel ”jaha” eller ”jag förstår”. Genom att göra en kort paus kan man visa att den svarande förväntas fortsätta med sitt svar. Eller så kan uppföljningen helt enkelt göras med en fråga till som frågar efter mer information.

3.5. Intervjuer med yrkesarbetare och arbetsledare på NCC

En viktig del i den här rapporten har varit att genomföra intervjuer med olika yrkesgrupper inom byggbranschen. För att på ett så bra sätt som möjligt kunna få opåverkade svar så har personliga intervjuer genomförts. Intervjuer har utförts med anställda från NCC i Skövde som ingår i NCC region öst. Inom organisationen har yrkesarbetare, arbetsledare, platschefer samt avdelningschef intervjuats. Utöver detta har även Byggnads samt Sveriges Byggindustrier intervjuats. Avdelningschef, Byggnads och Sveriges Byggindustrier redovisas under respektive kapitel.

Varje år genomför NCC en HKI undersökning (Human capital index) med samtliga anställda inom NCC. Undersökningen genomförs som en enkät där den svarande får ett påstående som besvaras på en femgradig skala. Där ett innebär att den svarande inte håller med alls och fem innebär att den svarande instämmer helt. Frågorna behandlar i stor utsträckning den enskilda anställdes behandling från NCC sida men även hur den anställda upplever situationen på sin arbetsplats. Enkäten ger en möjlighet att utvärdera och jämföra resultatet regionalt mot hela organisationen. Undersökningen visar tydligt olika brister inom organisationen, men den visar inte uppkomsten och anledningen till dessa brister. Genom att analysera undersökningens svar har ett underlag till uppföljande intervjuer funnits. Det som har behandlats från undersökningen är i stora drag:

Anställningsförhållanden
Trivsel/Stämning
Engagemang
Lojalitet
Uppskattning
Arbetsledning
Lön och lönesystem

3.5.1. Intervjuer med yrkesarbetare

Intervjuerna med yrkesarbetarna har genomförts genom personliga intervjuer ute på arbetsplatserna. Totalt har tio yrkesarbetare inom NCC intervjuats. Dessa innefattas av trä-, betong-, anläggnings- samt byggservicearbetare. Intervjuerna har varit enskilda samtal för att de svarande inte skall bli påverkade av varandra. Intervjuerna har innefattat ett tjugotal fastställda frågor, som behandlat tidigare nämnda områden. Under intervjuens gång har även följdfrågor ställts. Namn, ålder, familjeförhållanden samt antal år inom NCC respektive byggbranschen har innefattats i intervjun men redovisas inte i denna rapport, detta med tanke på den personliga integriteten. Dessa uppgifter används enbart för att ge ett bra underlag för senare analys och utvärdering.

3.5.2. Sammanfattning av yrkesarbetarnas intervju svar

Följande avsnitt ger en sammanfattning av intervju svaren med yrkesarbetarna. Avsnittet syftar främst till att sammanfatta åsikterna bland yrkesarbetarna. De fullständiga intervju svaren finns presenterade som bilagor i slutet av arbetet.

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Orsakerna till att yrkesvalet blev yrkesarbetare inom byggbranschen varierar något. Flertalet har haft någon anhörig som på något sätt har haft någon koppling till branschen vilket för många påverkat yrkesvalet. Det är framförallt den äldre generationen som påverkats på detta sätt i sitt yrkesval. För den yngre generationen så verkar inte den faktorn haft lika stor betydelse. Det faktum

att byggandet innebär fysiskt arbete och utomhusarbete har också varit en bidragande orsak till yrkesvalet.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Att yrkesarbetarna inom NCC Skaraborg är nöjda med sin tillvaro råder det full enighet om. Samtliga svarande uppger att de trivs på sitt arbete idag. Yrkesarbetarna inom byggservice kan antas vara de som är mest nöjda med sin situation. Det är framförallt de omväxlande arbetsuppgifterna och ett större eget ansvar för arbetet som bidrar till den goda trivselen.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

Anställningsförhållandena har enligt många som verkat i branschen under många år blivit bättre och tryggare, många anser att det finns svårigheter för de yngre att komma in i branschen. Trots att många anser att tillsvidareanställningen medger en tryggare anställning så anses inte objektsanställningen sämre utan i många fall bättre. Objektsanställningen medgav enligt många en större frihet, mer sammansvetsade lag och en större möjlighet att träffa nya människor.

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Alla de svarande anser att de är engagerade i sitt dagliga arbete. Yrkesarbetarna inom byggservice anser att deras arbete innebär mycket eget ansvar som skapar engagemang vilket upplevs positivt.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?

En bättre lön tror vissa kan bidra till ett ökat engagemang. Förbättrade omständigheter runtomkring som förbättrar det dagliga arbetet såsom bättre planering, kommunikation och hjälpmedel kan också anses öka engagemanget. Flertalet av de svarande har dock inte haft någon åsikt i frågan.

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

De flesta av de svarande är av åsikten att de tillhör företaget före facket. Åsikterna går isär där vissa menar på att de lutar mer åt facket. Vissa av dem som känner att de tillhör företaget känner även stor tillhörighet till facket.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

Svaren varierar mellan de olika yrkeskategorierna. Markarbetarna tycker att de blir behandlade som medarbetare medan träarbetarna tycker att de ibland blir behandlade som arbetare. Den vi-känsla som NCC försöker skapa fungerar enligt yrkesarbetarna inte alltid ute på arbetsplatserna när det verkligen gäller.

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

De flesta svarande känner sig nöjda med hur de behandlas av NCC, enbart någon enstaka svarande känner att saker ibland sköts illa.

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Drygt hälften av de svarande yrkesarbetarna tycker att de får den uppskattning de förtjänar. Den andra hälften tycker att det är lite dåligt med uppmuntran. Många belyste att detta är något som gäller hela branschen och inte direkt är något de går och tänker på.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

Nästan alla svarande säger att de får det stöd som de behöver ifrån arbetsledningen. Indikationer finns dock att stödet varierar beroende på vilka personer som utgör ledningen. Några anser att kontoret borde visa mer intresse än vad de gör idag, de borde visa sig mer ute på byggena.

10. Har du förtroende från arbetsledningen?

De antyder att de har förtroende för arbetsledningen, men även här finns indikationer att det kan variera beroende på vilka arbetsledningen utgörs av.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Alla utom en säger direkt att de har för dålig lön, många antyder att de borde ha mer betalt med tanke på det fysiska arbetet som jobbet innebär.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Här syns det tydligt att de som tjänar bäst är de som är mest nöjda med lönesystemets uppbyggnad. Anläggningsarbetarna samt byggservicearbetarna känner en stor orättvisa mot att snickarna tjänar så betydligt mycket mer. Några kan tänka sig fast lön förutsatt att den är tillräckligt hög.

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Flertalet anser att en kombination av dessa skapar en bra arbetsplats. Åsikten att en bra lön skapar trivsel återfinns hos många av de svarande. Men det är också viktigt med lite aktiviteter vid sidan om jobbet såsom bowling eller liknande, så att "gubbarna" har något att prata om under veckorna.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Ett flertal av de svarande anser att utländsk arbetskraft i Sverige kommer att hämma löneutvecklingen eftersom de anser att de inte arbetar på samma villkor som svenska yrkesarbetare. Ett fåtal anser dock att det inte är något hinder om den utländska arbetskraften arbetar enligt avtal. Vissa tycker att den utländska arbetskraften måste arbeta på exakt samma villkor som svenska yrkesarbetare då de anser att de har för låg lön även om de arbetar under avtal.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Majoriteten anser att det råder en god stämning på NCCs arbetsplatser idag. Stämningen kan dock anses vara något som varierar över tiden bland annat beroende på konjunkturen och mellan jobben. Någon upplever dock en försämring de senaste åren.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

Lönen anses vara en bidragande faktor till såväl god som dålig stämning. En bra lön skapar enligt många en god stämning samtidigt som en sämre lön kan generera dålig stämning. Andra viktiga faktorer som påverkar är hur man behandlar varandra, personkemi, stress, orättvisor och byggnationens karaktär. Arbetsledningen och tjänstemännens behandling av yrkesarbetarna påverkar också stämningen. Kamratklubben och andra arrangemang utanför jobbet bidrar på ett positivt sätt.

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

Yrkesarbetarna inom byggservice efterlyser en bättre planering av jobben och anser också att de behöver servicebilar i arbetet. Anläggningsarbetarna hoppas på att företaget kan erbjuda sysselsättning under en större del av året i framtiden. Ett fortsatt utvecklingsarbete med arbetsmiljön tycker många är viktigt. Vissa tror att prefabriceringen inom branschen kommer att öka men det ses inte som något hinder. Bättre löner, en rakare dialog inom företaget och ett större eget ansvar för att lösa problem och uppgifter är andra synpunkter som framkommit.

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

Inga av de svarande har något emot att åka till sitt arbete, dock upplever någon att det beror lite på vilken typ av arbete som skall utföras. Någon upplever också att det funnits arbetsplatser som fungerat dåligt vilket gjort det motigare att åka till arbetet.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Att vidareutbilda sig inom NCC är inget som yrkesarbetaren i allmänhet vill göra. De flesta verkar vara nöjda med sin nuvarande arbetssituation. Anledningen till att man inte vill vidareutbilda sig kan i vissa fall tänkas bero på ålder, men också på bristande intresse för till exempel arbetsledarrollen som är det yrket som ligger närmast till hands vid en eventuell vidareutbildning. Ett fåtal svarande har funderat på att vidareutbilda sig till arbetsledare men ser nackdelar i en eventuell ekonomisk uppoffring vid omskolning, samt att inkomsten försämras. Fördelarna anses vara att det är ett intressant arbete och mer skonsamt mot kroppen.

3.5.3. Intervjuer med arbetsledning

Arbetsledningens intervjuer har genomförts på liknande sätt som yrkesarbetarnas. Frågorna till arbetsledningen är i princip de samma som till yrkesarbetarna, detta för att svaren skall kunna jämföras och eventuella skillnader diskuteras. Även här har intervjuerna innefattat namn och ålder med mera men har som tidigare nämnts inte tagits med i rapporten. Eftersom totalt bara tre personer ur arbetsledningen har intervjuats så har deras svar inte sammanfattats. De fullständiga svaren finns som bilaga i slutet på rapporten.

3.5.4. Jämförelse av intervjusvar mellan yrkeskategorierna

Det här avsnittet syftar till att jämföra de olika åsikterna mellan yrkeskategorierna inom NCC. En jämförelse av intervjusvaren ger en möjlighet att utreda i vilka frågor som åsikterna går isär. Varje stycke är uppdelat i tre delar där första delen behandlar yrkesarbetarna, andra arbetsledningen och tredje avdelningschefens åsikter. Avdelningschefen anses stå för NCCs värderingar och åsikter.

Engagemang

Alla yrkesarbetare är av åsikten att de är engagerade i sitt dagliga arbete. Lön, planering, och kommunikation är faktorer som yrkesarbetarna tror skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från deras sida.

Majoriteten av de tillfrågade i arbetsledningen anser att engagemanget varierar från person till person. Engagemanget anses av en del vara något som ligger i personligheten, det kan då vara viktigt att de mindre engagerade får arbeta med någon som har ett större engagemang. Att införa några slags delmål i varje projekt där någon form av ”morot” ingår anses också vara en tänkbar lösning för att skapa engagemang.

NCC menar på att engagemanget finns men inte hos alla. De anser att ett ökat engagemang måste till för att på bästa sätt kunna utnyttja yrkesarbetarnas stora kompetens. Ett ökat engagemang tror NCC kan skapas genom att få yrkesarbetarna mer delaktiga i projekten. Detta genom att i ett tidigare skede informera dem om projektet, att diskutera detta samt att klargöra målsättningar och projektmål. NCC tror att genom ett större engagemang och att få alla att gå åt samma håll, så blir de fruktansvärt konkurrenskraftiga.

Lojalitet mellan arbetsgivare och facket

Lojaliteten till företaget finns hos flertalet av yrkesarbetarna, dock är det ett antal som känner en större lojalitet till byggnads. Åsikterna går isär eftersom flertalet känner en tillhörighet till såväl NCC som Byggnads.

Arbetsledningen upplever inte direkt att yrkesarbetarna har en större lojalitet mot facket än mot NCC.

NCC anser att yrkesarbetarna är lojala mot såväl NCC som byggnads, något motsatsförhållande anses inte finnas. NCC anser också att den som betalar lönen ska ha den största lojaliteten.

Förhållande mellan arbetsledning och yrkesarbetare

Den vi-känsla som NCC försöker skapa fungerar enligt yrkesarbetarna inte alltid ute på arbetsplatserna när det verkligen gäller, åsikten varierar dock mellan de olika yrkesgrupperna. Markarbetarna och byggservice upplever i större utsträckning att de blir behandlade som medarbetare. Träarbetarna upplever oftare att de blir behandlade som arbetare istället för medarbetare. Yrkesarbetarna upplever inte alltid att de får den uppskattning de förtjänar för sin arbetsinsats. De flesta får det stöd de behöver från arbetsledningen och har också oftast förtroende för arbetsledningen.

Alla tillfrågade i arbetsledningen anser att yrkesarbetarna är medarbetare. De medger också att uppskattningen till yrkesarbetarna inte alltid är vad den borde vara. Dock kan detta bero på att yrkesarbetarna inte alltid tar emot det på rätt sätt. Arbetsledningen hoppas och tror att yrkesarbetarna har förtroende för dem.

Uppskattningen till yrkesarbetarna är något som NCC anser sig har förbättrats men medger samtidigt att det kan förbättras ytterligare. Både beröm och kritik bör ökas. För NCC är det en självklarhet att alla inom NCC är medarbetare och ingenting annat. De vill få bort "vi och dom" känslan och bli "vi" för att nå framgång. NCC tror i motsats till vad många yrkesarbetare har svarat att de inte anser att de får det stöd de behöver. NCC utgår dock ifrån att arbetsledningen inom NCC ger yrkesarbetarna det stöd som behövs.

Lön och lönesystem

I princip alla yrkesarbetare säger direkt att de har för dålig lön, många antyder att de borde ha mer betalt med tanke på det hårda slit jobbet består utav. Skillnaderna i lön mellan de olika yrkesgrupperna är något som skapar irritation. Yrkesarbetarna anser i allmänhet att trivseln är viktig men att en sämre lön snabbt bidrar till sämre trivsel. Många anser alltså att det är en kombination där lönen spelar en något större roll.

Åsikterna från arbetsledningen om lönenivån för yrkesarbetare, är att de har en bra lön och kanske till och med för hög lön i jämförelse med andra yrkeskategorier. Några i arbetsledning kan också hålla med om att lönenivåerna för yrkesarbetarna inte är rättvisa, då det kan skilja ganska mycket ibland. Alla tillfrågade i arbetsledningen tror att yrkesarbetarna prioriterar lön före trivsel.

NCC anser liksom arbetsledningen att yrkesarbetarna tjänar väldigt bra i förhållande till andra yrkeskategorier. I jämförelse med utlandet så ligger lönerna för svenska yrkesarbetare väldigt mycket högre. I framtiden finns en risk att bli förbikörd av utländska aktörer då lönenivåerna är en bidragande orsak till det högkostnadsläge som den svenska byggbranschen befinner sig i. NCC håller med om att det inte alla gånger är rätt att vissa yrkesgrupper tjänar mer än andra. Problemet är att det är marknaden som styr lönenivåerna. NCC tror tyvärr att yrkesarbetarna prioriterar lön före trivsel, de skulle hellre diskutera långsiktighet och tillhörighet än ackord och lön.

Stämning

Yrkesarbetarnas åsikt överlag är att det råder god stämning ute på arbetsplatserna, detta är dock något som varierar. Uppsägningar, löner, stress, orättvisor, byggnationens karaktär och hur man behandlar varandra har betydande inverkan på stämningen på arbetsplatsen. Kommunikationen med arbetsledning och övriga tjänstemän har också stor påverkan.

Inom arbetsledningen är den gemensamma åsikten att stämningen idag är god. Lönenivåer, arbetslagets sammansättning och personkemi är bidragande orsaker till god respektive dålig stämning.

NCC är av åsikten att det råder god stämning ute på arbetsplatserna. Den goda konjunkturen inom branschen är något som återspeglar stämningen ute på arbetsplatserna. Känslan av att man tillhör ett vinnande lag är stark inom företaget.

Utländsk arbetskraft

Utländsk arbetskraft ses från yrkesarbetarnas sida inte som något positivt. De flesta är rädda att det ska påverka löneutvecklingen negativt. Om de utländska yrkesarbetarna arbetar under svenskt avtal och tjänar lika mycket som de svenska yrkesarbetarna, så är det mer accepterat.

Arbetsledningen har uppfattningen att det är något som vi måste acceptera i Sverige. De drar en jämförelse med att svenskar har varit i Norge och arbetat i många år, då måste det vara acceptabelt att andra kommer hit och arbetar.

NCC har inte för avsikt att ersätta svenska yrkesarbetare med utländska. Den utländska arbetskraften är ett bra komplement då spetskompetens behövs och då toppar behöver kapas. Detta kan också vara ett alternativ vid en eventuell konkurrenssituation som innebär att NCC måste ta någon del på det sättet.

Yrkesarbetarnas framtid

Yrkesarbetarna anser att utvecklingsarbetet med arbetsmiljön måste fortsätta. Bättre löner, en rakare dialog inom företaget, bättre planering av jobb och ett större eget ansvar för att lösa problem och uppgifter är andra synpunkter som framkommit. Yrkesarbetarna på mark önskar att NCC skulle kunna erbjuda anställning året runt. Yrkesarbetarna på byggservice vill ha ut servicebilar, då de inte tycker att de ska behöva stå med egna bilar i tjänsten.

Arbetsledningen på mark anser att anställningsförhållandena för säsongarbetarna behöver ändras och att löneskillnaderna mellan bygg och anläggning bör utjämnas. Fler yngre yrkesarbetare måste rekryteras, även fler kvinnor inom byggbranschen tros vara positivt. Att börja förstå att man är ett lag och se målbilden är en åsikt som framkommit.

NCC tror att sysselsättningen för yrkesarbetarna kommer att öka den närmaste tiden. Det stora problemet i framtiden är det enorma rekryteringsbehov som kommer att uppkomma. Inom tio år kommer NCC ha ett stort rekryteringsbehov på både yrkesarbetare och tjänstemän. Kvinnor och personer med utländsk bakgrund behöver rekryteras till branschen. Detta anses vara en av de största framgångsfaktorerna för NCC och deras konkurrenter.

4. Slutsats och analys

I följande avsnitt har vi analyserat de olika delarna i rapporten. Som tidigare nämnts så bygger stora delar av rapporten och därmed också slutsatserna på intervjuvar från olika yrkeskategorier i branschen. I slutsatserna presenteras våra funderingar och åsikter som dels har sin grund i intervjuvaren, men också tankar och idéer som uppkommit efter hand som arbetet fortskridit.

Historia

Genom att studera historien sedan fackförbundens start i slutet på 1800-talet, så står det snabbt klart att det skett stora förändringar. Motsättningarna och konflikterna har varit många, men någonstans på vägen har insikten från båda sidor kommit att det inte går att ha konflikter om minsta lilla sak. Det har blivit förändringar allteftersom åren har gått, och idag är det stora skillnader på att vara yrkesarbetare mot vad det var förr i tiden. Den stora förbättringen ligger i arbetsmiljön som idag är betydligt bättre mot vad den var för 100 år sen. Det har också blivit stora förbättringar i den sociala tryggheten i form av pension och arbetslöshetskassa med mera. Men även om det är mycket enkelt att se att det har blivit mycket bättre i flera avseenden, så gäller det att fortsätta förbättra först och främst arbetsmiljön.

Svenska Byggnadsarbetarförbundet och Sveriges Byggindustrier

Att de två organisationerna har olika prioriteringar och åsikter i vissa frågor ser inte vi som något konstigt. Sveriges Byggindustriers främsta uppgift är som tidigare nämnts att skapa ett bra företagsklimat för medlemmar, medan Svenska byggnadsarbetarförbundet företräder yrkesarbetarnas gentemot arbetsgivaren i första hand. Delade meningar och olika åsikter kommer förmodligen alltid att existera, eftersom företagen strävar efter god ekonomi och lönsamhet samtidigt som yrkesarbetarna vill få så bra betalt som möjligt. Det här förhållandet återspeglas självklart i de bägge organisationernas arbetssätt, där allting i slutändan handlar om pengar. Vi konstaterar att oavsett hur oense organisationerna är i till exempel förhandlingar så är båda beroende av varandra. För att företagen skall kunna bedriva sin verksamhet så måste det finnas duktiga yrkesarbetare, samtidigt som yrkesarbetarna behöver en arbetsgivare som erbjuder sysselsättning. Att yrkesarbetarna erhåller en skälig lön är en självklarhet samtidigt som en förståelse måste finnas för att företaget måste gå med vinst. Vi anser alltså att de två organisationerna bör ha en stor förståelse för varandra, kanske större än vad de har idag.

Engagemang

Synen på om yrkesarbetarna är tillräckligt engagerade i sitt dagliga arbete varierar mycket beroende på vem som tillfrågas. Yrkesarbetarna själva anser att de är engagerade, medan NCC anser att engagemanget inte alltid ligger på en tillräckligt hög nivå. Men är synen på engagemang den samma ur yrkesarbetarnas synpunkt som ur NCCs? Många yrkesarbetare uppfattar det nog som att ett större engagemang betyder hårdare arbete, vilket är fullt naturligt när arbetsgivaren kommer och säger att du inte är engagerad nog. NCC på sin sida säger att de med ett ökat engagemang inte vill öka arbetsbördan för yrkesarbetarna utan att få dem att tänka mer, att planera lite längre.

Vill då yrkesarbetarna bli mer engagerade? Många utav dem verkar vara nöjda med den nivå som de ligger på idag, och skall de bli mer engagerade så vill de ofta ha mer betalt.

Vilka åtgärder finns då som kan öka engagemangsnivån? Lön, säger yrkesarbetarna, men också bättre planering och kommunikation. NCC säger att yrkesarbetarna behöver bli mer delaktiga i projekten, att de tidigare skall tas in för att från början ha en förståelse för projektets målinriktning. Med andra ord så säger både NCC och yrkesarbetarna lite samma sak, det gäller bara att få detta till att fungera. NCCs idé om att redan i planeringsfasen ta in yrkesarbetare tror vi är ett mycket bra sätt att påverka engagemangsnivån. På detta vis blir yrkesarbetaren tidigare medveten om vad målet med projektet är och kan hela tiden följa utvecklingen. Med en större förståelse för projektet så är det lättare för yrkesarbetaren att se om projektet fortskrider som det ska och om det går bra

respektive dåligt. Det blir också lättare för arbetsledningen eftersom yrkesarbetarna mer än vanligt vet vad som krävs och kan därför lättare kommunicera med arbetsledningen.

Vad vinner då yrkesarbetarna på att bli mer engagerade? De blir mer delaktiga och får en möjlighet att påverka projekten i större utsträckning eftersom de har större kunskap om projekten. Den stora frågan är dock, är dessa argument tillräckliga för att motivera yrkesarbetarna till att engagera sig mera? Det är svårt att svara på då yrkesarbetarna inom byggbranschen idag är alltför lönefokuserade. Det finns förmodligen vissa som är intresserade av detta men om det är många fler än de som NCC redan idag anser vara bra engagerade vet vi inte.

Frågan är om yrkesarbetarna är för dåligt engagerade eller om NCC helt enkelt siktar för högt?

Yrkesarbetarnas lojalitet

Som tidigare nämnts så finns yrkesarbetarnas lojalitet främst till företaget men också till byggnads. Vad innebär det då att vissa yrkesarbetare känner en större lojalitet mot sitt fackförbund än till det företag som betalar ut lönen varje månad? Ett sådant tankesätt kan antas påverka såväl yrkesarbetaren som företaget negativt. Lojala medarbetare har förmodligen en större ansvarskänsla och känner en större tillhörighet. Att vara lojal mot sin arbetsgivare kommer i längden generera mycket mer i form av anställningstrygghet och tillhörighet för yrkesarbetarna. Att diskutera lojalitetens vara eller inte vara känns irrelevant då fördelarna för såväl yrkesarbetarna som företaget kan anses vara många. Det viktigaste är istället att fokusera på vad det är som ligger till grund för tankesättet att vara mer lojal mot facket? En förklaring kan tänkas vara att yrkesarbetarna med den här inställningen möjligtvis har fått byta arbetsgivare ett flertal gånger. Deras yrkeskarriär har möjligen präglats av flertalet visstidsanställningar vilket inneburit mycket kontakter med fackförbundet. Dessa faktorer kan tänkas skapa lojalitet till byggnads då det är de som ställer upp för yrkesarbetarna när företaget inte längre är i behov av arbetskraft.

Positivt för NCCs del är dock att majoriteten av de svarande delar företagets värdering när det handlar om lojalitet. För att i ännu större utsträckning sprida denna värdering inom företaget så tror vi att det är viktigt att alltid behandla yrkesarbetarna på ett korrekt sätt. Det är viktigt att företaget försöker hålla kvar de yngre byggnadsarbetarna inom företaget och inte är så snabba med uppsägningar. Om företaget kan erbjuda de yngre yrkesarbetare en anställningstrygghet kommer det förmodligen generera en förändrad attityd till företaget. Yrkesarbetarna måste samtidigt förstå att det är NCC som betalar deras lön. Arbetar man inom NCC så är man NCC:are och resonemanget att går det bra för företaget så går det bra för mig är något som alla inom NCC borde anse.

Förhållandet mellan arbetsledning och yrkesarbetare

För att NCC i slutändan skall kunna bedriva en lönsam verksamhet inom byggbranschen krävs att alla inom företaget arbetar åt samma håll. Att yrkesarbetarna ibland upplever att de blir behandlade som arbetare anser vi vara ett slags misslyckande. Detta på eftersom alla inom NCC ska vara NCC:are och därmed medarbetare. Om det är företaget eller yrkesarbetarna som är mest bidragande till att den önskade vi känslan uteblir är dock svårt att svara på. Klart står att NCC har en vision att få alla medarbetare inom NCC att arbeta som ett lag för att nå framgång, alla inom NCC har sen ett ansvar att försöka se till att så blir.

Vi drar slutsatsen att den gamla vi och dom känslan fortfarande lever kvar till viss del. Varför råder det här förhållandet? Vi tror framförallt att det bygger på gamla traditioner, där motsättningarna mellan arbetsgivare och yrkesarbetare alltid förekommit. En annan förklaring kan tänkas vara att det är ett förhållande som uppkommer i och med att människor har olika arbetsuppgifter och det kanske bara är så att det är något som vi måste acceptera. Vi och dom känslan tror inte vi är något unikt för just byggbranschen däremot kan tänkas att den är mer påtaglig där.

Ett annat problem som vi upplever mellan arbetsledning och yrkesarbetare är en bristande förmåga att berätta för varandra när man har gjort något bra. Vi får en känsla av att såväl arbetsledning som yrkesarbetare har svårt att både ta emot och ge beröm. En förklaring till detta är förmodligen att byggbranschen är alldeles för mansdominerad. Den gamla föråldrade attityden skulle förmodligen kunna raderas ut om fler kvinnor arbetade inom byggbranschen. En större andel yrkesarbetare med annan kulturell bakgrund skulle också påverka branschen positivt. Den yngre generationen kommer också att motverka de gamla värderingarna. Vi har dock dragit slutsatsen att den äldre generationen har en mycket stark påverkan på de yngre yrkesarbetarna. Om de äldre yrkesarbetarna omedvetet eller medvetet påverkar de yngre låter vi dock vara osagt.

Lön och lönesystem

Byggbranschen är en bransch som är otroligt lönefokuserad där diskussioner om lön ofta påverkar stämningen ute på arbetsplatserna. Varför är det då så? Många yrkesarbetare har idag en lön som är påverkbar på något vis. Detta innebär att lönen kan variera mellan olika perioder och skapar därför självklart ständiga diskussioner. Många yrkesarbetare medger att det är tröttsamt att lyssna på detta ständigt återkommande "lönetjafs".

Det finns också ganska stora variationer i lönenivåerna mellan träarbetare, anläggare och byggservice. Detta skapar mycket irritation eftersom många av de lite sämre betalda yrkesarbetarna undrar "vad är det som säger att dom ska tjäna så mycket bättre än mig?". Detta verkar av vad vi fått känslan av bygga upp en mur mellan de olika yrkesgrupperna. Inte så att de är ovänner utan mer att de är lite reserverade till varandra. Det verkar bli en känsla av "vi och dom" även mellan yrkesgrupperna. Är det då inte möjligt att helt enkelt ta bort detta löneglapp så att alla yrkesarbetare får likvärdiga nivåer? NCC säger att lönenivåerna ligger till grund i gamla traditioner och att det är marknaden som styr. Om NCC helt plötsligt skulle höja lönerna så skulle snabbt antalet markjobb och byggservicejobb försvinna. Detta är självklart ett fullt godtagbart argument men samtidigt är det företagets ansvar att i alla fall försöka jämna ut nivåerna, för som det är idag så ser vem som helst att det inte är rättvist.

Tjänar en yrkesarbetare i byggbranschen för dåligt? En fullbetald snickare inom NCC som går på ackord tjänar idag mellan 25 000 och 27 000 kronor i månaden. Detta motsvarar en timlön från 141 till 158 kr i timmen. Jämförs detta med några andra yrken så blir skillnaderna tydliga.

Snickare (3 års gymnasieutbildning och genomförd lärlingstid)	26000kr/mån
Förskolelärare (3,5 års högskoleutbildning)	18500kr/mån
Maskinförare (lantbruk, 3 års gymnasieutbildning)	16600kr/mån
Sjuksköterska (3 års högskoleutbildning)	20500kr/mån

För att försöka förklara ovanstående löner kan följande exempel ges:

Låt säga att fyra personer i samma ålder genomför gymnasiet och sedan var och en väljer en av de fyra yrkesinriktningarna ovan. Efter 3,5 år är samtliga redo för arbetsmarknaden, och då ser lönenivåerna ut som ovan. Notera då att en förskolelärare som har investerat cirka 200 000kr i sin utbildning har 7500kr mindre i lön än en fullbetald snickare.

Baserat på jämförelse med andra yrken så kan vi inte hålla med yrkesarbetarna inom NCC att de tjänar dåligt utan har en väldigt bra lön. Noteras bör att snickarna är de som är bäst betalda, anläggning och byggservice ligger några tusen efter per månad. Det finns självklart yrken som tjänar betydligt mycket mer, men dessa kräver också ofta betydligt mer utbildning. Däremot är det självklart att yrkesarbetarna skall ha betalt för det fysiska arbete som yrket medför, men som sagt, dåligt tjänar de inte.

Vilket är då det bästa lönesystemet?

Vi anser inte att ackordssystemet är det bästa systemet, det skapar alltför mycket administrativt arbete och alldeles för mycket onödiga diskussioner. Någon slags prestationslön som baseras på

hela årets resultat tycker vi skulle vara mer rätt. Detta kräver dock att NCC verkligen är noga med att visa varför det slutliga resultatet blev som det blev, så att yrkesarbetarna har full insikt och på så vis inte känner sig lurade. Ett sådant system blir mer påverkbart från kalkylens sida, att de har räknat rätt påverkar självklart slutresultatet mycket. Men yrkesarbetarna kan om de inte utför arbetet rätt också försämrat det kalkylerade resultatet. Det gäller att ha förtroende för sina medarbetare och även överseende med att det kanske inte alltid blir rätt. I slutändan jobbar ju alla inom samma företag och bör få vara med och ta del av vinsten, oavsett om du är yrkesarbetare, kalkylator eller affärschef.

Stämning

Alla tillfrågade, från yrkesarbetare till avdelningschef tycker att det råder god stämning på NCCs arbetsplatser. Detta är mycket positivt för NCC. En god stämning skapar gladare medarbetare som får en större arbetsglädje, samtidigt som kommunikationen överlag förbättras då det är lättare att prata med någon som är på bra humör. Det gäller att alla hela tiden försöker arbeta för att behålla denna goda stämning. Från NCCs sida handlar det om att behandla medarbetarna så bra som möjligt, bara en så enkel sak som lite kaffebröd till fikat skapar en känsla av uppskattning.

Yrkesarbetarna måste också arbeta för att behålla stämningen. Hur man behandlar och förhåller sig till varandra till vardags är otroligt viktigt, detta gäller både mellan yrkesarbetare som mot arbetsledning och vice versa. Arbetsledningen har också en viktig uppgift i planeringsfasen av arbetslagen. De måste försöka sätta ihop lag av yrkesarbetare som bevisat sig fungera bra ihop, då det alltid finns personer som helt enkelt inte fungerar tillsammans.

En bra stämning skapar god trivsel vilket tydligt har visat sig för oss under intervjuerna, då inte en enda yrkesarbetare tvekat att säga att han trivs på jobbet. Detta skapar en bra grund för NCC att bygga sin verksamhet på.

Utländsk arbetskraft

De flesta yrkesarbetarna hade ganska starka restriktioner mot att utländsk arbetskraft kommer hit och arbetar. De menade att detta var lönehämmande även om de gick under svenskt avtal. För detta finns det självklart förståelse då de utländska som kommer hit ofta ligger lite lägre i lön. Men det är också en ganska stor dubbelmoral i detta ty svenska yrkesarbetare har ju under många år varit i Norge och arbetat, och om detta har det aldrig hörts några kritiska röster. Vi kan tycka att om det accepteras så måste det också accepteras att arbetskraft från andra länder tillåts arbeta här.

Byggnads å andra sidan accepterar utländsk arbetskraft fullt ut så länge de går under svenskt avtal, vilket faktiskt går lite stick i stäv med deras medlemmars åsikter.

Globaliseringen är någonting som vi inte kan stå utanför, det gäller som Sveriges Byggindustrier så att inte stå bredvid utan göra det bästa av situationen. Lönenivåerna mellan Sverige och övriga länder kommer antagligen till slut jämnas ut sig, men om det blir de Svenska yrkesarbetarna som får stå tillbaka eller om den utländska arbetskraften kommer att öka sina löner får tiden utvisa.

Paralleller kan dras med tillverkningsindustrin som i många år flyttat sin produktion till låglöneländer. Byggindustrins produktion är inte möjlig att flytta på lika lätt så därför kommer den billiga arbetskraften hit i stället.

NCC har inte som mål att ersätta den svenska arbetskraften med billigare utländsk så länge detta konkurrensmässigt inte blir ett krav för överlevnad. Detta uppfattar vi som en sund inställning, man ska använda den kompetenta svenska yrkeskåren så långt det går, och enbart använda den utländska för att kompensera när det blir tomrum i kompetensen. Sen om det i framtiden visar sig att det ur ekonomisk synpunkt blir helt omöjligt att använda de svenska yrkesarbetarna, då är det inte mycket att göra. Detta är något Byggnads måste ha i åtanke vid framtida avtalsförhandlingar.

Byggbranschen och yrkesarbetarnas framtid

Byggnationen i framtiden kommer förmodligen att prefabriceras i allt större utsträckning än idag. Detta kommer för yrkesarbetarna innebära att arbetsuppgifterna kan komma att förändras. I framtiden kommer yrkesarbetarnas roll innebära mer montering av prefabricerade element.

Platsbyggandet kommer dock att finnas kvar under en överskådlig tid. Vi tror dock att den effektivisering som bland annat NCC startat i och med NCC Komplet i Hallstahammar är nödvändig. En industrialisering och effektivisering av byggandet gynnar alla då vi befinner oss i ett högt kostnadsläge där den enskilda medborgaren som konsument får betala ett allt för högt pris. Det största problemet som branschen står inför i framtiden är den stora nyrekrytering som krävs. Inom ett antal år kommer en stor del av yrkesarbetarna och tjänstemännen ha gått i pension. Ett sätt att fylla dessa stora rekryteringskrav kan vara att använda den utländska arbetskraften. Men samtidigt måste rekryteringsbredden också ökas så att det blir större inriktning mot kvinnor och personer med utländsk härkomst. Många yngre kommer idag inte in i branschen då det råder alltför osäkra anställningsförhållanden för nyanställda. Detta visar sig allra tydligast inom anläggning, där anställningen är en slags säsonganställning. Där får de som är sist anställda börja arbeta sist samtidigt som de får sluta först när säsongen närmar sig sitt slut. Då skapas förutom en otrygg anställning också ett dåligt ekonomiskt läge för yrkesarbetaren då han inte har en kontinuerlig inkomst hela året. Förhoppningsvis kommer det bli lättare för yngre att komma in i branschen i och med det stora rekryteringsbehovet som väntas komma. Vi tror det kommer att bli en helt annan efterfrågan efter arbetskraft varvid anställningarna antagligen kommer att bli säkrare från start. Regeln om att den sista som kommit in åker ut först är inget unikt för byggbranschen, utan är en regel som används inom alla branscher i Sverige. Skillnaden är att inom byggbranschen blir den mer påtaglig då branschen är så väldigt konjunkturkänslig, och snabbt påverkas utav förändringar i konjunkturen.

5. Referenser

5.1.Litteratur

Andersson, K-O och Landin, S (1990), *Byggnadsarbetarna 1889-1989*. Litteraturfrämjandet, Stockholm.

Ekholm, M och Fransson, A (1992), *Praktisk intervju teknik*. Norstedts Förlag AB. Stockholm.

Gordon, H (1978), *Intervjumetodik*. Almqvist & Wiksell Förlag AB. Stockholm.

Skaraborgs Byggmästarförening (2004), *Byggen och byggare i Skaraborg 1947-2000*. Skövde

Sandberg, N-E (1997), *Byggkraschen*. Ekerlid, Stockholm.

Svenska Byggnadsarbetarförbundet Avd 20 Skövde (1980), *Vi byggde Skaraborg : Länets byggnadsarbetare under 75 år*

Elektroniska källor

Svenska Byggnadsarbetarförbundet (2005), *Verksamhetsberättelse 2004* (Elektronisk)
PDF format. Tillgänglig: < <http://www.byggnads.se/byggnads/21586,21582.cs>>
(2006-06-05)

Sveriges Byggindustrier (2005), *Byggarbetsmarknaden efter EU-utvidgningen – En arbetsmarknad i förändring* (Elektronisk)
PDF format. Tillgänglig:
<<http://www.bygg.org/files/publikationer/0509%5Fbyggarbetsmarknad%5Fefter%5Feu%2Dutvidgningen.pdf>>
(2006-06-05)

Sveriges Byggindustrier (2005), *Fakta om byggandet*, A-teknik i Karmansbo/Stockholm Offset AB.
PDF format. Tillgänglig: <<http://www.bygg.org/files/marknad/FOB%202005.pdf>>
(2006-06-05)

NCC (2006)
Tillgänglig: <<http://www.ncc.se>>
(2006-06-05)

Svenska Byggnadsarbetareförbundet (2006)
Tillgänglig: www.byggnads.se

(2006-06-05)

5.2.Muntliga källor

Sven Dohlvik, Chef Sveriges Byggindustrier Skövde. Intervju April 2006.

Björn Åkesson, Ombudsman på Svenska Byggnadsarbetareförbundet. Intervju April 2006.

Thomas Lidberg, Avdelningschef NCC Skövde. Intervju Maj 2006.

Kersti Berg, Förskolelärare. Löneuppgift Maj 2006.

Anders Mattsson, Maskinförare lantbruk. Löneuppgift Maj 2006.

Vårdförbundet. Löneuppgift Maj 2006.

6. Bilagor

6.1. Intervjuer yrkesarbetare

Frågeformulär Yrkesarbetare

Namn:

Ålder:

Familjeförhållanden:

Titel:

Anställningsform:

Antal år inom byggbranschen:

Antal år inom NCC:

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?
2. Trivs du på ditt arbete idag?
3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?
4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?
Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?
5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?
6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?
7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?
Vad görs bra?
Vad skulle kunna förbättras?
8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?
9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?
10. Har du förtroende för arbetsledningen?
11. Får du den lön du tycker du förtjänar?
12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?
13. Prioriterar du trivsel eller lön?
14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?
15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?
16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?
17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?
18. Ser du fram emot att åka till arbetet?
19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Intervju 1

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Tycker om kroppsarbete.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Ja.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

-

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Ja.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?

Bättre lön.

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

Tillhör facket mer, de står på min sida.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

Arbetare, får bara höra att det går dåligt hela tiden.

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

Ja, dock krävs det att man kan säga ifrån och säga vad man tycker.

Vad görs bra?

Vad skulle kunna förbättras?

Det finns en risk att dom som har svårt att säga ifrån behandlas sämre.

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Ja.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

Ja, fungerar oftast bra på bygget.

Kontoret tar dock för lite diskussioner med arbetarna. De högre cheferna borde visa sig lite oftare.

10. Har du förtroende för arbetsledningen?

Arbetsledningen på byggena är bra, kontorets personal vet jag inget om.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Är egentligen aldrig nöjd.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Ja, dock borde ändringar i lärlingssystemet göras. Idag lönar det sig mer att ställa sig på till exempel Volvo eftersom man där fortare blir fullbetald.

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Trivsel. Kan tänka mig gå ner några kronor för ett roligt bygge, det vill säga lite mer aktiviteter vid sidan om.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Värdelöst. Även om de går efter avtal skall de bara användas vid personalbrist.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Ja.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

Löner och stress påverkar. Fester och uppskattning ger positiv stämning. Då har man något annat och prata om efterföljande vecka. Kamratklubben är positivt men ännu mer borde finnas.

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

-

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

Det är ok.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Nej, inte som det ser ut idag.

Intervju 2

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Mor och far påverkade, de skrev in mig på yrkesskola.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Ja.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

Det är tryggare nu.

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Ja.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?

Lönen påverkar men också bättre hjälpmedel.

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

Tillhör företaget.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

Arbetare, märks tydligt när det verkligen gäller.

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

Ja.

Vad görs bra?

Finns möjligheter att skickas på kurser.

Vad skulle kunna förbättras?

-

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Ja, varierar dock mellan platscheferna.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

Ja.

10. Har du förtroende för arbetsledningen?

Ja.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Nej, jag vill ha mer pengar då det är ett fysiskt krävande arbete.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Ja.

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Det ena ger det andra, bra lön ger bra trivsel.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Inte bra, de jobbar för billigt.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Ja det gör det överlag.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

Beror på arbetsgänget. Bra lön ökar stämningen. Om bygget är krångligt så blir det sämre stämning.

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

Det blir nog mer prefab, men det spelar ingen större roll. Det är viktigt att man lär upp lärlingarna ordentligt, så att de har en bred kunskap när de blir fullbetalda.

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

Ja.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Nej.

Intervju 3

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Föräldrar och släkt var byggare så det föll sig naturligt.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Ja.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

Beror på situationen, en fast anställning ger en tryggare vardag. Tråkigt att ingen flyttar på sig längre varvid utbytet mellan firmorna helt försvunnit, får inte träffa lika mycket olika folk som vid objektsanställningen.

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Ja.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?

Bättre tidsplanering och andra omständigheter runtomkring.

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

Facket väljer jag att vara med i medan arbetsgivaren köper en tjänst av mig.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

Ja, beroende på vad saken gäller. Detta förbättras sakta framåt.

Det visar sig tydligt vid nerdragningar då gubbarna får gå och inte tjänstemännen. Detta oftast utan någon specifik förklaring.

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

Ja, det finns dock alltid saker som kan diskuteras. Bra på det stora hela.

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Rätt så bra.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

Ja.

10. Har du förtroende för arbetsledningen?

För de flesta.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Beror på vad man jämför med. Jag tjänar ju inte dåligt men det är slitigt för pengarna.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Det är bättre än förut. Premieackord fungerar bättre än det bonussystem vi hade tidigare.

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Bra lön krävs för trivsel. Bra lön gör att trivsel skapas.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Ok, om de har precis samma villkor som jag har. För mig är det viktigt att alla människor har lika värde.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Ja, nu när branschen går bra. Det är tungt när det blir uppsägningar.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

Det beror mycket på hur vi behandlar varandra, att man respekterar varandra. Även att man accepterar att människor har olika åsikter. Lönen påverkar också stämningen.

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

Fortsätta förbättra arbetsmiljön och på så sätt försöka minska kroppsslitaget. Bra att man får eget ansvar att lösa problem själv, och inte alltid behöver någon som står och pekar.

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

Ja.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Nej, inte som det ser ut nu.

Intervju 4

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Farsan jobbade på Volvo och där ville jag inte hamna. Farfar var snickare och det var nog därifrån jag fick intresset.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Ja, bättre än de flesta tror jag. Hade jag inte trivts så hade jag inte varit kvar.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

Förhållandena som de är idag är bra, dock kan jag tycka att företaget är väldigt snabba med att säga upp folk.

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Ja, extra mycket eftersom att jag jobbar på byggservice där man måste vara väldigt engagerad och ta mycket eget ansvar.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?

Eventuellt mer pengar men jag tror inte att det gör någon större skillnad.

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

Eftersom jag är fackligt engagerad så lutar det mer åt facket, däremot tror jag att den äldre generationen är mer mot företaget.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

Ja, men det beror på arbetsintensiteten.

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

Ja, NCC är bland de bättre jag har varit hos.

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Nja, det är lite så och så men det gäller hela branschen.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

Ja.

10. Har du förtroende för arbetsledningen?

Ja.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Nej.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Ja det tycker jag väl, men i ibland kan jag känna att löneskillnaderna kan vara väl stora.

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Trivsel, det går inte att köpa för pengar.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Inget emot det om de tjänar samma som oss, de måste gå enligt avtal.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Ja, utan tvekan på byggservice.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

-

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

Det behövs en bättre planering av jobben.

Vi behöver också servicebilar, det känns inte rätt att vi ska behöva stå med egna bilar i tjänsten.

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

Ok.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Ja, arbetsledare eller något inom projektering vore intressant. Dock tror jag att den ekonomiska uppoffringen vid eventuell omskolning kan bli för kännbar

Intervju 5

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Det föll sig naturligt. Det gick i arv eftersom far, farbror och bror var byggare.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Det är lite tungt på de sista åren, men jag trivs bra överlag.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

Bättre förr, det var då mer sammansvetsade lag och större frihet. Objektsanställningen gav mer sammanhållning.

Arbetsmiljön har förbättrats. Man är mer observant idag på till exempel asbest och liknande.

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Jag går in för min uppgift, de yngre tar lättare på det.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?

-

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

Jag har väldigt lite med facket att göra.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

Både och.

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

Behandlar mig ganska bra.

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Väldigt lite, man får aldrig beröm.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

Ja.

10. Har du förtroende för arbetsledningen?

Jag har förtroende för arbetsledningen på bygget.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Nej.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Det skulle vara skönt med fast lön om den var tillräckligt hög. Tror inte att folk skulle jobba sämre för det.

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Kombination, tror att det ena ger det andra.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Det är inte bra, hämmar löneutvecklingen.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Brukar vara bra.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

Beror på gubbar och arbetsledning, även beroende på byggets karaktär.

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

Jag tror det blir mycket prefab, men det är ok.

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

Förr gjorde jag det, dock är det motigare nu för tiden.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Nej.

Intervju 6

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Ganska skoltrött, ville ut och jobba.

Trivs med att vara ute.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Ja, det är raka puckar som gäller. Det är dock för slitigt för kroppen.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

Vill ha tillbaka objektsanställningen. Det är idag svårt för ungdomarna att komma in i branschen eftersom det alltid är dom som åker ut först.

De som har varit anställda för länge kan bli "för trygga", detta gäller dock bara vissa.

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Ja, nästan för engagerad.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?

En mer öppen dialog genom alla led, gäller både uppåt och neråt.

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

50/50. För mig kvittar det vad det står på hjälmen. Äldre är ofta mer trogna företaget än yngre som har tvingats hoppa runt.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

Beror mycket på platschefen. De högre cheferna pratar till en som om man är enbart arbetare.

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

Inte alltid, det har funnits tillfällen då saker har skötts illa.

Vad görs bra?

Vad skulle kunna förbättras?

Alla ska vara lika värda, oberoende vart de står i hierarkin.

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Beror på vem man är hos. Men även om det går väldigt bra så är det inget man säger, varken från arbetsledning till gubbar och tvärtom.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

Beror mycket på arbetsledningen, vissa är bättre på detta än andra.

10. Har du förtroende för arbetsledningen?

Varierar även här mycket på vilka som är i arbetsledningen.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Nej, är egentligen aldrig nöjd. Det är viktigt att gubbarna tjänar bra, men det är också viktigt för mig att man verkligen gör skäl för lönen. Det finns ibland såna som inte är beredda att ta i.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Jag förespråkar ackord, men det kräver ett bra samarbete med arbetsledning hela vägen.

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Jag är mycket för lön. Men det är viktigt med andra arrangemang såsom aktiviteter utanför jobbet till exempel middagar eller en bowlingkväll.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Kvaliteten sätts ibland i andra hand. Ibland verkar priset gå före kvaliteten på det slutliga resultatet.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Varierar väldigt, men i dagsläget är det bland det bättre jag har varit med om.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

*Personalpolitik, hur personalen behandlas påverkar mycket.
Pengar, lön för mödan.*

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

En rakare dialog rakt igenom. Fortsätta med att försöka förbättra arbetsmiljön, alltför många klarar inte av att jobba till pensionsåldern.

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

Oftast, beror på vart man är. Det har funnit ställen där jag verkligen har grämt mig för att gå till arbetet. Det är inga problem om stället fungerar bra.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Har funderat på att vidareutbilda mig till arbetsledare eftersom jag har problem med ryggen, men ser mig nog främst som en arbetare. Samt det faktum att en arbetsledare inte tjänar mer än vad jag gör nu, dock sparar man ju mer på kroppen.

Intervju 7

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Gick bygg på gymnasiet. Hade lite andra jobb senare men kom tillbaka till byggbranschen.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Ja, det fungerar bra.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

-

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Ja, för det mesta.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?
Bättre lön.

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

Mest arbetsgivaren.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

Nej, tycker att jag blir behandlad som en medarbetare.

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

Nöjd, det är tråkigt att bli sparkad på vintern bara.

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Det varierar.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

Varierar, tycker att kontoret kunde visa mer intresse.

10. Har du förtroende för arbetsledningen?

Bra för de mesta för arbetsledare och platschefer.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Nej.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Nej, orättvist gentemot andra yrkesarbetare, till exempel så tjänar snickarna betydligt mer.

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Trivsel.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Det är ok om de går enligt avtal.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Överlag bra.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

Orättvisor, mestadels lön.

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

Bättre lön.

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

Ja.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Nej.

Intervju 8

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Det blev bara så. Började på yrkesskolan.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Ja.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

Tryggare anställningsförhållanden nu, men osäkrare för yngre.

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Ja.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?

-

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

Som förtroendevald har jag mycket att göra med facket men det är ändå företaget jag tillhör.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

På möten är det alltid vi-känsla som gäller, men det är annat på arbetsplatsen.

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

Det fungerar bra.

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Det är ibland lite för dåligt med uppmuntran. Skulle vilja ha mer lön.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

Ja.

10. Har du förtroende för arbetsledningen?

Både och, vissa står inte alltid för vad dom säger.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Jag vill ha högre lön.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Prestationslönen är för dålig men jag vill inte ha fast lön.

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Lönen är det viktigast. Är den bra så bidrar det ofta till bra trivsel.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Det hatar jag. De går in för lågt i lön även när de går under avtal.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Stämningen är inte på topp, har blivit lite sämre de sista tre-fyra åren.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

Ibland kan man bli väldigt trött på allt löneprat.

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

-

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

Ja.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Nej.

Intervju 9

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Arbetade som skogsarbetare och kom i kontakt med en som jobbade med vatten och avlopp. På den vägen är det.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Ja, det är omväxlande och bra.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

Jag tycker dom har försämrats, objektsanställningen var bättre. Förr fanns det perioder då vi var anställda året runt. Som det är nu så är det inga yngre som börjar eftersom det är de som får gå hem först.

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Ja.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?

-

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

Mer åt arbetsgivaren, tycker facket jobbar för lite mot de årliga uppsägningarna.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

Inte direkt, vi har bra kommunikation.

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

Ja, de sköter sig.

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Ja det får man.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

De flesta fungerar bra. Har inte jobbat med alla.

10. Har du förtroende för arbetsledningen?

Ja.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Nej, vill ha mer.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Nej det skiljer för mycket mot snickarna.

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Båda delar.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Ingen direkt åsikt.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Ja.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

-

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

Bättre löner.

Öka sysselsättningen på vintern.

De genomgångar om vad som händer som vi får på fredagarna är mycket bra.

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

Ok.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Trivs bra som det är.

Intervju 10

1. Vad fick dig att välja byggbranschen och din specifika yrkesroll?

Det var ett släktdrag, farsan var byggare. Det var lätt att få jobb på den tiden och jag tyckte om kroppsarbete.

2. Trivs du på ditt arbete idag?

Ja, mer på byggservice än på hus. Här får man göra det mesta, både mura och snickra mm.

3. Tycker du att dina anställningsförhållanden har förbättrats eller försämrats de senaste åren?

Jag har aldrig behövt gå utan arbete så jag har inte märkt någon större skillnad.

4. Känner du att du är engagerad i ditt arbete?

Ja, på byggservice är man tvungen att vara självgående, det ser jag som något positivt.

Om möjligt, vad skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från din sida?

Om cheferna engagerade sig lite mer, planeringen är inte alltid den bästa.

5. Känner du att du tillhör facket mer än din arbetsgivare eller tvärtom?

Företaget, har inte haft så mycket med facket att göra då jag aldrig direkt har behövt dom.

6. Upplever du att du ibland blir behandlad som en medarbetare och ibland som en arbetare?

Inte direkt, vi har en bra dialog med arbetsledningen, det är "högt i tak".

7. Känner du att NCC behandlar dig på ett korrekt sätt?

Ja, de är schyssta. Jag har aldrig blivit illa behandlad.

8. Får du den uppskattning som du tycker du förtjänar för din arbetsinsats?

Ja, det flyter på.

9. Får du det stöd som du tycker att du behöver från arbetsledningen?

Ja.

10. Har du förtroende för arbetsledningen?

Ja.

11. Får du den lön du tycker du förtjänar?

Nej.

12. Tycker du att lönesystemet inom NCC är rättvist?

Nej, det är orättvist mot hussidan. Vad är det som säger att vi ska tjäna sämre?

13. Prioriterar du trivsel eller lön?

Bägge delar.

14. Hur ser du på det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Jag tror att det är lönehämmande att vi inte arbetar på lika villkor.

15. Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Ja, kan dock variera mellan jobben.

16. Vad bidrar till god respektive dålig stämning?

Personkemi, vissa människor går helt enkelt inte ihop men inom byggservice fungerar det bra.

17. Hur vill du att ditt arbete skall se ut i framtiden?

Det fungerar bra som det är, dock behöver jobben planeras bättre och vi behöver servicebilar.

18. Ser du fram emot att åka till arbetet?

För det mesta, skitjobb är dock aldrig kul att åka till.

19. Skulle du vilja vidareutbilda dig och gå vidare inom NCC?

Jag är nöjd med min position som den är.

6.2.Intervjuer arbetsledning

Frågeformulär Arbetsledning

Namn:

Ålder:

Familjeförhållanden:

Titel:

Antal år inom byggbranschen:

Antal år inom NCC:

1. Är byggbranschen konservativ?
2. Vilka är vad du upplever de största problemen?
3. Hur ser förhållandet mellan yrkesarbetare och arbetsledning ut?
4. Har yrkesarbetarna ett bra engagemang?
5. Vad tror du skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från deras sida?
6. Är yrkesarbetarna mer lojala mot facket än NCC eller tvärtom?
7. Anser du att yrkesarbetarna är arbetare eller medarbetare?
8. Behandlar NCC yrkesarbetarna på ett bra sätt?
9. Får yrkesarbetarna den uppskattning de förtjänar för sin arbetsinsats?
10. Tror du de har förtroende för arbetsledningen?
11. Har yrkesarbetarna den lön de förtjänar?
12. Är lönesystemet inom NCC rättvist?
13. Vilken löneform anser ni skall tillämpas inom NCC?
14. Prioriterar yrkesarbetarna trivsel eller lön?
15. Råder det god stämning på NCC arbetsplatser?
16. Vad anser du om det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?
17. Hur tycker du att yrkesarbetarnas framtida arbetssituation ska se ut?
18. Tycker du lärlingssystemet är ett bra sätt för att få in ny arbetskraft till NCC?
19. Det är idag ytterst sällsynt att yrkesarbetarna arbetar fram till pensionsåldern, vad skall man göra åt detta?

Intervju 11

Är byggbranschen konservativ?

Tycker inte det är så värst konservativt. Det har väl förändrats sig lite det sista. Yrket som så är ju väldigt mansdominerat.

Vilka är vad du upplever de största problemen?

Rekrytering är det stora problemet. Att få folk till att jobba med detta. Framförallt att få folk som utbildar sig till yrkesarbetare. Inom mark är det ofta "bondpojkar" som kommer och vill jobba, det är inget fel med det men markarbetena är inte så enkelt som det låter. Det skulle behövas mer kunnigt folk så att säga.

Hur ser förhållandet mellan Yrkesarbetare och arbetsledning ut?

Det är lite upp till platschefen. Hur man arbetar och förhåller sig till gubbarna, så det varierar nog väldigt. På ett anläggningsprojekt tycker jag att man har en bättre och närmare kontakt mellan arbetsledning och yrkesarbetare, än om man jämför med hussidan. Anläggningsgubbarna är mer flexibla, inte sagt att träarbetarna är sämre för det. De har en annan syn på det bara, vilket påverkar förhållandet mellan platsledning och yrkesarbetare.

Har yrkesarbetarna ett bra engagemang?

Alla är ju inte likadana, vissa har ett stort engagemang medan andra har ett mindre.

Vad tror du skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från deras sida?

Jag tror engagemanget ligger mycket i personligheten, hade nog inte spelat någon större roll var de hade jobbat. De som är mindre engagerade får vi på arbetsledningen se till så att de går med någon som är mer engagerad, och på så vis hålla den mindre engagerade igång.

Är yrkesarbetarna mer lojala mot facket än NCC eller tvärtom?

Det tror jag inte, de är nog snarare så att de är väldigt styrda av facket men känner tillhörighet till företaget. Jag tycker fackets roll är lite överspelad idag.

Anser du att yrkesarbetarna är arbetare eller medarbetare?

Medarbetare.

Behandlar NCC yrkesarbetarna på ett bra sätt?

De behandlar yrkesarbetarna bra, ibland upplever vi faktiskt att NCC värnar mer om yrkesarbetarna än om tjänstemännen. Det har nog mycket med facket att göra.

Får yrkesarbetarna den uppskattning de förtjänar för sin arbetsinsats?

Nja, det där är man nog ganska dålig på. Man berömmar inte någon som gjort något bra så ofta som man borde. Det tas nog lite för givet, det ska bara bli bra. Det gäller nog hela branschen, och kan säkerligen bero på att det är så mansdominerat. Det hade nog varit annorlunda om det funnits mer kvinnor i branschen.

Tror du de har förtroende för arbetsledningen?

Ja, det tror jag. Fast det varierar också naturligtvis.

Har yrkesarbetarna den lön de förtjänar?

Jag tycker de har för hög lön. Skillnaden i lön jämförelsevis med en tjänsteman som är i början på sin yrkesaktiva tid är för stor. Om du kommer från skolan och börjar jobba som arbetsledare och har mindre i lön än vad yrkesarbetarna har, då är det något som är fel. Deras lön är på väg att bli lite för hög.

Är lönesystemet inom NCC rättvist?

Lite fel att anläggare och snickare som går på samma arbetsplats får så olika lön.

Vilken löneform anser ni skall tillämpas inom NCC?

Ackord är ett fördärv, jag tror inte det är så drivande som det sägs. Fast lön med något slags bonussystem tycker jag är bättre. Det är mer korrekt eftersom det tar hänsyn till alla kostnader. Den bör kanske vara projektbaserad eftersom gubben ser till sitt projekt som han själv kan påverka.

Prioriterar yrkesarbetarna trivsel eller lön?

Lön.

Råder det god stämning på NCC arbetsplatser?

Ja det tycker jag. Dålig stämning kan det dock svänga till väldigt fort. Det räcker att en person som inte riktigt passar kan sänka stämningen fort, likadant kan det bli tvärtom om en "glad" person kommer in.

Vad anser du om det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Det är nog svårt att göra någonting åt det, vi kan inte stoppa det. Vi tar ju gärna jobb i Norge och Danmark, det tycker vi är bra men kommer det någon hit så blir det väsen direkt. Vi får ju bestämma oss, antingen är vi bara här eller så är vi överallt. Jag tror inte det är så farligt som det låter. Vi måste nog räkna med att det blir så.

Hur tycker du att yrkesarbetarnas framtida arbetssituation ska se ut?

Arbetsmiljön har blivit betydligt bättre. Det tänks mer på detta och på deras hälsa, det har blivit mycket bättre än vad det har varit förut. Anställningsförhållandet måste ändras på något vis.

Tycker du lärlingssystemet är ett bra sätt för att få in ny arbetskraft till NCC?

Ja, de får lära sig jobbet från början.

Det är idag ytterst sällsynt att yrkesarbetare arbetar fram till pensionsåldern, vad skall man göra åt detta?

Det har ju blivit stora förbättringar, men det tar ju en generation eller två innan det visar något resultat. Så förhoppningsvis ska de kunna jobba lite längre. Det är ju inte bara för att de ska jobba tiden ut, utan det är ju också viktigt för deras hälsas skull. Det är ju inte roligt att behöva gå i pension vid 61 års ålder och må pyton.

Intervju 12

Är byggbranschen konservativ?

Ja, på grund av lönesystem och arbetstider. Det är svårt för dem som har barn att organisera familjeförhållandena då det är tidiga mornar.

Vi mot dom känslan mellan tjänstemän och yrkesarbetare lever fortfarande kvar i alltför stor utsträckning.

Vilka är vad du upplever de största problemen?

Att alla inte alltid tar ansvar för sin uppgift. Vissa vill inte göra mer än dom blir tillsagda, många är alltför styrda av ackordsystemet. Ibland saknas flexibiliteten hos vissa yrkesarbetare, mentaliteten att det här gör inte jag utan det får någon annan göra tycker jag är ett problem. Ibland kan man inte alltid lita på att yrkesarbetarna gör det dom ska på ett bra sätt, vi måste alltid kontrollera.

Hur ser förhållandet mellan yrkesarbetare och arbetsledning ut?

Det är fortfarande vi och dom känslan men jag tror att våran region är bättre än vissa andra regioner. Jag tror att det handlar om att vi måste gå halva vägen var för att det ska bli bra. Det handlar också till viss del om personkemi men det är helt klart något som kan förbättras. Vi måste försöka överbygga den här klyftan så att vi blir ett lag tillsammans oavsett vilka yrkesroller vi har.

Har yrkesarbetarna ett bra engagemang?

Varierar från person till person. Yrkesstoltheten finns kvar hos de flesta men man vill inte gå hela vägen riktigt, ibland slarvas det och går alldeles för fort ibland. Detta straffar de som är engagerade som då får åtgärda andras slarv.

Vad tror du skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från deras sida?

Eventuellt någon form av beting där du får en tidsbestämd uppgift och blir den klar tidigare så får man ledigt, förutsatt att uppgiften är korrekt utförd. Delmål kan vara en annan metod för att skapa engagemang där någon form av "morot" ingår som inte är lönebaserad.

Är yrkesarbetarna mer lojala mot facket än NCC eller tvärtom?

Det varierar från person till person.

Anser du att yrkesarbetarna är arbetare eller medarbetare?

Jag tycker dom är medarbetare.

Behandlar NCC yrkesarbetarna på ett bra sätt?

Ja det tycker jag, det kan vara enskilda fall som hanteras sämre. Ibland kanske bud om arbetsplacering kan komma alltför sent.

Får yrkesarbetarna den uppskattning de förtjänar för sin arbetsinsats?

Ja men de vill inte alltid ta emot den. Ibland kan de kasta något tillbaka och det kan man ledsna på.

Tror du de har förtroende för arbetsledningen?

Ja det tror jag, det är inte så att vi döljer något för dem.

Har yrkesarbetarna den lön de förtjänar?

Vissa borde ha mer betalt och andra borde ha mindre med tanke på resultat och tidsåtgång.

Är lönesystemet inom NCC rättvist?

Jag skulle tycka att ett lönesystem som är mer individuellt anpassat skulle vara bättre men det kommer nog aldrig att inträffa. Skulle vilja belöna de som sköter sitt arbete på ett bra sätt.

Vilken löneform anser ni skall tillämpas inom NCC?

Vid fast timpeng så skulle vi slippa de ständiga lönediskussionerna men samtidigt finns en risk att engagemanget sjunker och mer pådrivning krävs.

Prioriterar yrkesarbetarna trivsel eller lön?

Lön.

Råder det god stämning på NCCs arbetsplatser?

Ja ute på projektet tror jag det råder god stämning mellan arbetsledning och medarbetare, det betvivlar jag inte. Lönen påverkar stämningen i stor utsträckning.

Vad anser du om det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Både ja och nej. Vi svenskar är så emot det men själva har vi varit i Norge och arbetat under många år. Sköter dom bara sig efter alla lagar och regler så finns det inget som säger att inte de får åka runt i världen och arbeta.

Hur tycker du att yrkesarbetarna framtida arbetssituation ska se ut?

Vi måste börja förstå att vi är ett lag och se målbilden. Det finns en del som har den synen men tyvärr är de alldeles för få. Jag hoppas också att vi har fler yngre yrkesarbetare i framtiden, annars kommer det inte fungera. Jag tror också att fler kvinnor inom byggbranschen skulle vara positivt.

Tycker du lärlingssystemet är ett bra sätt för att få in ny arbetskraft till NCC?

Arbetsvillkoren måste ändras, lärlingar måste få en tryggare anställning. Vi måste också få de erfarna yrkesarbetarna att vilja lära upp lärlingarna i större utsträckning än idag.

Det är idag ytterst sällsynt att yrkesarbetarna arbetar fram till pensionsåldern, vad skall man göra åt detta?

Det är slitigt för många yrkesgrupper, speciellt för betongarbetarna men man måste ändå säga att det har blivit betydligt bättre.

Intervju 13

Är byggbranschen konservativ?

Ja det är den.

Vilka är vad du upplever de största problemen?

Återväxten, både tjänstemän och främst yrkesarbetare. Tillväxten på till exempel maskinförare verkar inte alls ha samma problem.

Hur ser förhållandet mellan yrkesarbetare och arbetsledning ut?

Vi och dom känslan finns men det är något som man får bearbeta på varje enskild arbetsplats, det tror jag är något man kan styra mycket själv.

Har yrkesarbetarna ett bra engagemang?

Ja det tycker jag, upplever att det finns ett större engagemang här inom NCC än på andra ställen jag arbetat på.

Vad tror du skulle kunna bidra till ett ökat engagemang från deras sida?

Kontinuerlig anställning året om. På något sätt borde vi försöka erbjuda anställning året runt för anläggarna.

Är yrkesarbetarna mer lojala mot facket än NCC eller tvärtom?

Jag märker inte av att de är lojalare mot facket än mot NCC.

Anser du att yrkesarbetarna är arbetare eller medarbetare?

De är medarbetare, vi försöker få dem delaktiga i hela projektet.

Behandlar NCC yrkesarbetarna på ett bra sätt?

Säsongsanställningen måste förbättras annars tycker jag att NCC behandlar dom bra.

Får yrkesarbetarna den uppskattning de förtjänar för sin arbetsinsats?

Kan nog vara lite dåligt ibland.

Tror du de har förtroende för arbetsledningen?

Det hoppas jag.

Har yrkesarbetarna den lön de förtjänar?

Jag tycker de har bra lön, det är viktigare att de får en kontinuerlig anställning

Är lönesystemet inom NCC rättvist?

Nej det tycker jag inte, det är svårt att motivera att snickarna tjänar så mycket mer än anläggarna.

Vilken löneform anser ni skall tillämpas inom NCC?

Fast lön med någon form av resultatdel, till exempel bonussystem.

Prioriterar yrkesarbetarna trivsel eller lön?

Lön.

Råder det god stämning på NCC arbetsplatser?

Ja det tycker jag. Sammansättning av laget och personkemi kan bidra till god resp. dålig stämning. Grillkväll eller dylikt kan också bidra till bättre stämning.

Vad anser du om det faktum att det blir allt vanligare med utländsk arbetskraft?

Om vi i framtiden får brist på yrkesarbetare kan en lösning kanske vara att ta arbetskraft utifrån.

Hur tycker du att yrkesarbetarna framtida arbetssituation ska se ut?

Säsongsarbetet måste ändras och även löneskillnaderna mellan bygg och anläggning. Mer ungdomar måste välja byggbranschen.

Tycker du lärlingssystemet är ett bra sätt för att få in ny arbetskraft till NCC?

Lärlingssystem fungerar bra men det kan vara svårt att behålla dom i företaget

Det är idag ytterst sällsynt att yrkesarbetarna arbetar fram till pensionsåldern, vad skall man göra åt detta?

Det sker hela tiden en stor utveckling på arbetsmiljösidan så det kommer nog bli bättre och bättre.

