

# Introduktion til forandringer i bygge- og anlægsbranchens arbejdsliv

De strukturer, processer og problemstillinger, mennesker oplever i deres arbejdsliv, vil blandt andet være præget af den branche, de arbejder i. Selvfølgelig kan man finde mange problemstillinger, som går på tværs af brancheskel, men den sammensatte helhed, som arbejdslivet udgør, er dog ofte præget af en bestemt branchemæssig kombination af forhold. Derfor kan det give god mening at fokusere på en enkelt branche, når man ønsker at forstå arbejdslivets komplekse sammenhænge.

Dette temanummer har fokus på bygge- og anlægsbranchen. Det er en branche, der er præget af stor foranderlighed på en række parametre. Arbejdsstedet ændrer sig ofte for de ansatte i branchen. Når en opgave er færdig, betyder det som oftest, at man rykker til et nyt sted og en ny opgave. Samtidig er branchen præget af stor jobomsætning. Mange arbejdstagere bevæger sig hvert år ud og ind af branchen, og 20 til 30 % af de arbejdstagere, som bliver i branchen, skifter job fra år til år. Samlet set er det således typisk 30 til 40 % af de ansatte i branchen, som hvert år skifter job. Endelig er branchen notorisk følsom overfor konjunkturudsving. Fra lavkonjunkturerne i starten af 1990'erne og frem til toppen af højkonjunkturerne i 2007 er der sket en gradvis forøgelse af beskæftigelsen i branchen med cirka 45.000 personer. På dette

tidspunkt var branchen rødglødende med stigende lønninger, masser af overarbejde og stor tilstrømning af arbejdskraft fra andre brancher og lande. Derefter skete der et dramatisk fald, hvor tæt ved det tilsvarende antal jobs forsvandt i løbet af ganske få år. I perioden 2007 til 2010 faldt branchens beskæftigelse således med 41.500 jobs eller 25 % i forhold til højdepunktet i 2007. På virksomhedssiden har man ligeledes oplevet et rekordhøjt antal konkurser. Nu er konjunkturerne så igen ved at vende, og det har sat gang i debatten om arbejdskraftmangel.

Bygge- og anlægsbranchen er tit blevet brugt som konjunkturstabilisator. Offentlige investeringer i bygge- og anlægsprojekter bruges ofte til at få gang i økonomien i krisetider. Det har vi senest set i forbindelse med finanskrisen, hvor håndværkerfradrag og fremrykning af offentlige investeringer i forhold til store anlægsprojekter blev brugt til at dæmpe de negative effekter af krisen. Men den europæiske integration udfordrer denne klassiske brug af branchen som konjunkturstabilisator. Under højkonjunkturerne i 00'erne kom et stigende antal udenlandske virksomheder – specielt fra de nye EU-medlemslande – ind i branchen. Det rejser spørgsmålet om, hvorvidt de øgede investeringer vil føre til, at flere danske arbejdstagere kommer i arbejde og derved kan stimulere hele den danske økonomi, el-

ler om investeringerne primært vil fylde ordrebøgerne hos udenlandske virksomheder. Hvordan man sikrer, at disse investeringer fører til øget beskæftigelse blandt danske arbejdstagere var netop hovedtemaet for det såkaldte Leo Larsen-udvalg, som afleverede sine konklusioner tilbage i slutningen af 2013. I det hele taget er spørgsmålet om den udenlandske arbejdskraft i branchen blevet et centralt tema i enhver debat om bygge- og anlægsbranchen, hvilket også afspejler sig i dette temanummer.

Et andet centralt tema er arbejdsmiljøet i branchen, som ofte er præget af et meget højt antal arbejdsulykker og megen nedslidning. Branchen er typisk præget af hårdt manuelt arbejde, omgivet af store maskiner og tunge byggematerialer. Men undersøgelser peger også på, at arbejdstagernes tilgang til at håndtere de forskellige risici bidrager til problemerne, ligesom lange arbejdsdage og højt arbejdstempo ofte er med til at øge skadesrisikoen. De løbende opgørelser fra Arbejdstilsynet viser således, at antallet af årligt indrapporterede arbejdsulykker ligger ret stabilt på 900 til 1000 ulykker pr. 10.000 medarbejdere i branchen. Det er et meget højt tal sammenlignet med langt de fleste andre brancher, og det er bemærkelsesværdigt, at der på trods af en vedvarende indsats for at forbedre arbejdsmiljøet ikke er sket de store forandringer. De seneste år har der specielt været fokus på de mange arbejdsskader blandt udenlandske arbejdstagere i branchen. Et udviklingsprojekt fra konsulentfirmaet COWI kunne således konstatere, at de udenlandske arbejdstagere var stærkt overrepræsenteret i arbejdsskadestatistikken, på trods af at netop denne gruppes arbejdsskader ofte er underrapporterede. Netop sammenhængen mellem problematiske arbejdsmiljøforhold og tilstedeværelsen af udenlandske arbejdstagere er faktisk genstand for en af temanummerets artikler.

I artiklen "Social dumping – et særligt problem for byggebranchen?" fokuserer Anna-Natalia Grillis og Johnny Dyreborg således på begrebet social dumping, der ofte bruges til at beskrive det pres, som den udenlandske arbejdstagers tilstedeværelse lægger på danske arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår. Artiklen argumenterer for, at man for at forstå fænomenet social dumping bliver nødt til at fokusere på de underliggende mekanismer, der motiverer de udenlandske arbejdstagere og virksomheder til at omgå danske regler og vilkår. Dette illustreres empirisk ved, at artiklen analyserer den koordinerede indsats, som politiet, SKAT og Arbejdstilsynet iværksætter specielt overfor virksomheder i det såkaldte RUT-register. Artiklen argumenterer for, at denne indsats i højere grad kan ses som en indsats mod de symptomer på social dumping, der er synlige, end en egentlig indsats mod de strukturelle mekanismer, der ligger til grund for disse symptomer.

En anden udfordring for branchen er den løbende skabelse af kvalificeret arbejdskraft. Det var faktisk en af hovedkonklusionerne i Leo Larsens rapport, idet den pegede på, at netop danske arbejdstageres kvalifikationsniveau vil være afgørende for, om bygge- og anlægsjobs tilfalder danskere. Den danske bygge- og anlægsbranche er præget af en lang tradition for faglært arbejde. I modsætning til en række andre lande, hvor arbejdskraften i bygge- og anlægsbranchen typisk er relativt dårligt uddannet, er det således 60 til 70 % af arbejdstagerene i den danske byggebranche, der har en erhvervsuddannelse – og selv om det konstant er til debat, så er det danske vekseluddannelses-system i et internationalt perspektiv anset for at være ganske fornuftigt skruet sammen. Kombinationen af skoleperioder, der opkvalificerer de almene færdigheder, samt lærlingeforbøb og praksiserfaring gør, at de faglærte arbejdstagere meget hurtigt kom-

mer ud på arbejdsmarkedet. Men vekseluddannelsessystemet har selvfølgelig også sine udfordringer, både hvad angår de unge, der rekrutteres; det omfattende frafald; og den løbende problemstilling med at skaffe det fornødne antal praktikpladser. Sidstnævnte problematik diskuteres i temanummerets kronik, som omtales nedenfor. Udover disse mere institutionelle udfordringer er der selvfølgelig også problemstillinger i forhold til det faktiske indhold af uddannelsen og de modsætninger, vekselprincippet giver anledning til.

I artiklen "Ikke helt efter bogen" peger Regin Grytnes på, at reglerne om håndtering og planlægning af arbejdsmiljøet støder ind i en daglig praksis. Hvor uddannelsen officielt skal bruges til at afhjælpe nogle af de arbejdsmiljøproblemer, branchen oplever, ved at lære lærlingene om arbejdspladssikkerhed, så støder dette læringsmål ofte på udfordringer i arbejdslivets praksis. For selv om gennemførelsen af et byggeprojekt kræver planlægning, overblik og projektstyring, så oplever mange lærlinge i branchen, at deres arbejde er kendetegnet ved tilfældighed, ad hoc-løsninger og usikkerhed. Med udgangspunkt i et etnografisk feltarbejde blandt tømrerlærlinge i Danmark fokuserer artiklen således på, hvordan lærlinge i praksis håndterer deres arbejdsmiljø i en ofte uforudsigelig arbejdskontekst. Den viser, at det handler mere om at få arbejdet til at glide og føle sig tryk end om at sørge for, at den formelle sikkerhed er på plads. På den måde peger artiklen også på, at kropslig og tavs viden er helt centralt for måden, man etablerer sikkerhed på i byggebranchen.

Selv om der er masser af udfordringer i branchens arbejdsliv, er bygge- og anlægsbranchen også præget af at være velorganiseret. Estimer fra Dansk Arbejdsgiverforening anslår (med forbehold for visse usikkerheder), at henvend 95 % af arbejdstagerne i branchen er dækket af en overens-

komst, og på trods af de seneste års fald i organiseringen og de mange arbejdstagere med en relativ løs tilknytning til branchen, peger tal fra Danmarks Statistik på, at cirka 65 % af arbejdstagerne i branchen er medlem af en fagforening. Sammen med disse tal hører historien om et meget stærkt partssamarbejde, hvor arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer løbende og i forskellige sammenhænge forsøger at finde fælles løsninger på de udfordringer, branchen står overfor. Hvor man i mange andre lande har set, at forholdet mellem arbejdsmarkedsparter er faldet fra hinanden, har parterne i den danske bygge- og anlægsbranche holdt fast i deres samarbejds-tradition. Dette samarbejde finder sted i relation til en række problemstillinger, så som uddannelse, arbejdsmiljø og produktivitetudvikling. Dertil kommer selvfølgelig overenskomstforhandlingerne, der danner grundlag for løndannelsen og arbejdstidsreguleringen i branchen. Men også når det kommer til partsrelationerne i branchen, findes der udfordringer, hvilket tydeligt illustreres i temanummerets sidste artikel.

Jens Arnholtz og Søren Kaj Andersen analyserer i artiklen "Byggeriets partssamarbejde i skyggen af udenlandsk arbejdskraft", hvordan den stigende konkurrence fra udenlandsk arbejdskraft indenfor byggeriet har sat sit præg på de fire overenskomstfornyelser, som har fundet sted i perioden fra 2007 til 2014. Artiklen peger på, at det på den ene side er lykkedes at opnå enighed blandt parterne om en række aftaler, der har til hensigt at modvirke social dumping. På den anden side påpeges det også, at tilstrømningen af udenlandsk arbejdskraft har udgjort en udfordring for overenskomstsyste-met og partssamarbejdet. Denne tendens er blevet forstærket af EU-rettens domme, den økonomiske krise og begge parters baglande. Dette har bl.a. betydet, at interessemodsatningerne mel-

lem de forskellige aktører er blevet skærpet, hvilket ifølge forfatterne på længere sigt risikerer at underminere tilliden til parts-systemet.

I den ene af temanummerets kronikker diskuterer Karin Pabst, der selv er uddannet bygningsstuearbejder og nu arbejder på en erhvervsskole, vekselluddannelsernes akilleshæl, nemlig de manglende praktikpladser. Hun fremhæver, at personlige netværk spiller en afgørende rolle for, hvem der får en praktikplads, og hvem der ikke gør. Det er altså i høj grad faktorer, som den enkelte elev ikke selv er herre over, som afgør, hvem der opnår en praktikaftale, og hvem der ikke gør. Pointen er, at praktikpladsmanglen er et samfundsansvar og ikke et problem, som knytter til den enkeltes faglige kunnen og evne til at begå sig på en arbejdsplads. Ikke desto mindre påviser kronikken, at både virksomheder, skolerne og i nogen grad fagbevægelsen traditionelt har betragtet problemet i et individperspektiv. Kronikøren argumenterer for, at det i stedet må betragtes som et kollektivt problem, som kræver kollektive løsninger. Et af de midler, hun peger på, er sociale klausuler, hvor arbejdsgivere, der udfører opgaver for det offentlige, pålægges at antage et vist antal lærlinge. På trods af modstand fra arbejdsgiversiden er disse ved at blive almindelige på statslige, amtslige og kommunale byggerier samt i boligselskaberne. Dette kan betyde meget for fremtiden, hvis det kommer til at fungere. I tilgift hertil ser forfatteren praktikcentre som et godt alternativ til den skolepraktik, som hidtil er blevet udbudt på skolerne. Praktikcentrenes opgave er ikke blot at undervise elever på skolen, men også at få dem ud i praktik i virksomhederne. Kombineret med erhvervsuddannelsesreformens uddannelsesgaranti vil sociale klausuler og praktikcentre kunne sikre et fremtidigt velfungerende vekselluddannelsessystem.

Byggebranchen er omfattende, og dette temanummer giver selvsagt ikke det totale overblik over de arbejdslivsudfordringer, der eksisterer i den danske bygge- og anlægsbranche. Men artiklerne peger ikke desto mindre på branchespecifikke samspil mellem forskellige centrale problemstillinger (arbejds miljø og udenlandsk arbejdskraft, vekselluddannelse og arbejds miljø eller overenskomstforhandlinger og udenlandsk arbejdskraft).

I nummeret er der også blevet plads til en artikel, som falder udenfor bygge- og anlægsbranchen.

Det er Hilde Aamodts artikel om norske socialrådgivere og deres arbejdsvilkår. Artiklen beskriver med udgangspunkt i det foucauldianske begreb om dispositivet, hvordan norske sagsbehandlere (familierådgiverne) opererer i et felt præget af vanskelige afvejninger, hvor mange og ofte modstridende interesser skal varetages. Socialrådgiverne er placeret i en sammenhæng, hvor 'brugerperspektivet' bliver et centralt hensyn og sigtepunkt for arbejdet. Artiklen peger på den komplicerede rolle, som 'undersøgelsesplanen' spiller i arbejdet med at udrede barnets behov. En undersøgelsesplan, som på den ene side kan opfattes som en hjælp og 'kvalitetssikring', men på den anden side også er udtryk for effektivisering og markedsgørelse og dermed en magtteknologi, som virker indskrænkende på det rum, som familierådgiverne har til at udøve deres fag.

Endelig er der blevet plads til endnu en kronik, som stiller spørgsmålstejn ved, om det økonomisk rationelle og det socialt ansvarlige i den aktuelle liberalistisk orienterede arbejdsmarkedspolitik, som har været dominerende i Danmark siden finanskrisen i 2008, tog livet af den ellers højt beundrede 'flexicuritymodel'. Forfatterne Henning Hansen, Jens Lind og Iver Hornemann Møller påviser, at 'flexicuritymodellen' er

ny vin på gamle flasker og trækker trådene tilbage til den svenske 'Folkhemsmode' og en arbejdsmarkedspolitik baseret på solidarisk lønpolitik, aktiv arbejdsmarkedspolitik og en stram finanspolitik, som havde til formål at sikre en mere ligelig fordeling af indkomsterne samt lægge pres på virksomhederne til at konkurrere på innovation og investeringer i ny teknologi fremfor på lave lønninger. Forfatterne opstiller en otepunktsmodel for den fremtidige arbejdsmarkedspolitik, hvis hovedtræk består i, at arbejdsledighedsperioderne reduceres til tre

måneder, og arbejdsmarkedsrådgivningen og uddannelsesindsatsen styrkes. Der skal oprettes jobbanker med garantijobs inden for den offentlige sektor og indføres obligatorisk A-kassekontingent for alle lønmodtagere tilknyttet arbejdsmarkedet. Endelig garanteres de, der fravælger et garantijob, en mindsteløn, som ikke må ligge under fattigdomsgrænsen.

God læselyst!

*Jens Arnholtz, Jakob Krause-Jensen og  
Ida Juul*