

Småtryck från



nr 42

Bertil Olsson

**Studier i frånvaro  
från arbetet**

INDUSTRIENS  
UTREDNINGSG-  
INSTITUT  
STOCKHOLM



**INDUSTRIENS  
UTREDNINGSPINSTITUT**

är en fristående vetenskaplig forskningsinstitution grundad 1939 av Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Industriförbund.

**Syfte**

Att bedriva forskning rörande ekonomiska och sociala förhållanden av betydelse för den industriella utvecklingen.

**Verksamhet**

Huvuddelen av arbetet inom institutet ägnas åt långsiktiga forskningsuppgifter. Man siktar härvid till ett studium av de grundläggande sammanhangen inom näringslivet och särskilt till att belysa de frågor som hör samman med strukturella och institutionella förändringar. Forskningsresultaten publiceras i institutets skriftserier.

Vid sidan om det långsiktiga forskningsarbetet utför institutet smärre utredningar rörande speciella problem samt ger viss service åt industriföretag, organisationer, statliga myndigheter etc.

**Styrelse**

*Tekn. dr Marcus Wallenberg, ordf.*

*Direktör Sven Dahlberg*

*Direktör Ingmar Eidem*

*Direktör Curt-Steffan Giesecke*

*Direktör Tryggve Holm*

*Direktör Nils Holmström*

*Direktör Christer Höglund*

*Direktör Axel Iveroth*

*Fil. dr Sven Schwartz*

*Bruksdisponent Sverre Soblman*

*Direktör Erland Waldenström*

*Herr Lars Wirström*

*CHEF: ekon. dr Lars Nabseth*

Industriens Utredningsinstitut  
Artillerigatan 34, Stockholm Ö  
Tel. 08/63 50 20

**Studier i frånvaro från arbetet**



INDUSTRIENS UTREDNINGSSINSTITUT



Bertil Olsson

# **Studier i frånvaro från arbetet**

**With a summary in English:  
Studies in Absence from Work**

**ALMQVIST & WIKSELL**  
Stockholm - Göteborg - Uppsala



## Innehåll

Förord . . . . .	11
Inledning . . . . .	12
Kap. 1. Sociologiska och ekonomiska aspekter på frånvaro från arbetet . . . . .	15
Frånvaro ur individens synvinkel . . . . .	17
Frånvaro ur företagets synvinkel . . . . .	20
Frånvaro ur samhällets synvinkel . . . . .	24
Kap. 2. Tidigare undersökningar . . . . .	30
Medicinska undersökningar . . . . .	31
Ekonomiska och sociologiska undersökningar . . . . .	33
Jämförelse med några utländska undersökningar . . . . .	40
Kap. 3. Industrierbetares frånvaro under efterkrigstiden . . . . .	45
Inledning . . . . .	45
Utvecklingen 1947—66 . . . . .	46
Strukturella förändringar . . . . .	50
Frånvaro inom vissa industribranscher . . . . .	50
Frånvaro bland manliga och kvinnliga arbetare . . . . .	53
Frånvaro inom arbetsställen av olika storlek . . . . .	56
Frånvaro inom olika åldersgrupper . . . . .	58
Sammanfattning av beräkningarna . . . . .	63
Institutionella förändringar . . . . .	64
Sjukförsäkringsreformen . . . . .	64
Motbokens slopande . . . . .	66
Femdagarsveckans införande . . . . .	66
Sammanfattning och slutsatser . . . . .	68

Kap. 4. IUI:s undersökning av frånvaro bland tjänstemän . . .	74
Undersökningens metodik . . . . .	74
Insamlingsarbetet . . . . .	77
Observationsperiod . . . . .	78
Insamlade uppgifter . . . . .	79
Kap. 5. Frånvarons variation bland tjänstemän med hänsyn till	
ålder, kön och yrkesgrupp . . . . .	81
Inledning . . . . .	81
Frånvaro och kön . . . . .	83
Omfattning . . . . .	83
Sammansättning . . . . .	84
Frånvaro och ålder . . . . .	88
Omfattning . . . . .	88
Sammansättning . . . . .	90
Frånvaro och yrkesgrupp . . . . .	95
Omfattning . . . . .	95
Sammansättning . . . . .	97
Sjukfrånvaro och ålder/yrkesgrupp . . . . .	102
Kap. 6. Frånvarons variation bland tjänstemän med hänsyn till	
civilstånd, lön och arbetsställets storlek . . . . .	104
Frånvaro och civilstånd . . . . .	104
Omfattning . . . . .	104
Sammansättning . . . . .	105
Frånvaro, civilstånd och vårdnadsbörda . . . . .	107
Omfattning . . . . .	107
Sammansättning . . . . .	109
Frånvaro och lön . . . . .	110
Frånvaro och arbetsställets storlek . . . . .	112
Omfattning . . . . .	112
Sammansättning . . . . .	114



Kap. 7. Undersökningens huvudresultat . . . . .	116
Sammanfattning . . . . .	116
Framtidsperspektiv . . . . .	120
Bilaga A. Tabellbilaga . . . . .	124
Bilaga B. Introduktionsbrev, anvisningar och frågeblankett . . . . .	133
Summary . . . . .	139
List of diagrams . . . . .	154
List of tables . . . . .	154
Litteratur . . . . .	157

*Förteckning över diagram*

1. En individs utbud av arbetstid vid olika lönenivåer . . . . .	25
2. Frånvaro bland industriarbetare åren 1947—66 . . . . .	47
3. Frånvaro bland manliga industriarbetare inom arbetsställen av olika storlek . . . . .	56
4. Sjukdagar per år och anställd inom olika åldersklasser bland kollektivanställda vid Stockholm stads förvaltning . . . . .	59
5. En individs utbud av arbetstid vid olika lönenivåer . . . . .	70
6. Säsongsvariationer i sjukfrånvaro bland tjänstemän . . . . .	79
7. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika åldersklasser . . . . .	89
8. Sjukfrånvaroperiodernas fördelning på varaktighet bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika åldersklasser . . . . .	93
9. Jämförelse av sjukfrånvaron mellan grupper av manliga och kvinnliga tjänstemän inom samma yrkesgrupp och ålders- klass . . . . .	103
10. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika lönelägen . . . . .	111
11. Sjukfrånvaron bland manliga och kvinnliga tjänstemän vid arbetsställen av olika storlek . . . . .	113

*Förteckning över tabeller*

1. Frånvaro bland arbetare inom olika industribranscher . . .	50
2. Industriarbetarnas fördelning på industrigrupper åren 1947, 1953, 1963 och 1964 . . . . .	51
3. Kvinnliga industriarbetarnas frånvaro olika veckodagar åren 1947—61 . . . . .	53
4. Industriarbetarnas fördelning på olika storleksgrupper av arbetsställen åren 1950, 1955 och 1963 . . . . .	57
5. Av Stockholms allmänna försäkringskassa ersatta sjukdagar per individ år 1963 . . . . .	60
6. Manliga och kvinnliga industriarbetares fördelning på åldersklasser 1950 och 1960 . . . . .	61
7. Undersökningspopulationens och urvalets omfattning . . .	76
8. Urvalets fördelning på svars-kategorier . . . . .	78
9. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän under september och oktober 1963 . . . . .	84
10. Medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittlig frånvarotid bland manliga och kvinnliga tjänstemän under september och oktober 1963 . . . . .	85
11. Sjukfrånvaroperiodernas fördelning på varaktighet bland manliga och kvinnliga tjänstemän . . . . .	85
12. »Långtidsfrånvarons» andel av den totala sjukfrånvarotiden bland manliga och kvinnliga tjänstemän . . . . .	87
13. Medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittlig frånvarotid bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika åldersklasser . . . . .	91
14. Kvinnliga tjänstemäns medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittliga frånvarotid . . . . .	92
15. Andel karenstid av den totala sjukfrånvaron bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika åldersklasser . . .	94

16. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän för olika nivåer inom yrkeshierarkin . . . . .	96
17. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga tjänstemän över 30 år för olika nivåer inom yrkeshierarkin . . . . .	97
18. Medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittlig frånvarotid bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika yrkesgrupper . . . . .	98
19. Andel karenstid av den totala sjukfrånvaron bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika yrkesgrupper . . . . .	99
20. Andel ej sjukfrånvarande samt genomsnittlig sjukfrånvaro bland sjuka manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika yrkesgrupper . . . . .	101
21. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän med olika civilstånd . . . . .	105
22. Medelantal sjukfrånvaroperioder, genomsnittlig frånvarotid och andel karenstid av den totala sjukfrånvaron bland manliga och kvinnliga tjänstemän med olika civilstånd . . . . .	106
23. Sjukfrånvaroperiodernas fördelning på varaktighet bland manliga och kvinnliga tjänstemän med olika civilstånd . . . . .	107
24. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän med olika civilstånd redovisade efter skatteavdragskolumn . . . . .	108
25. Medelantal sjukfrånvaroperioder, genomsnittlig frånvarotid och andel karenstid av den totala sjukfrånvaron bland manliga och kvinnliga tjänstemän med olika civilstånd redovisade efter skatteavdragskolumn . . . . .	109
26. Medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittlig frånvarotid bland manliga och kvinnliga tjänstemän vid arbetsställen av olika storlek . . . . .	114

## Förord

Forskning rörande olika sidor av arbetsmarknaden har sedan länge varit ett av de huvudområden, som stått på forskningsprogrammet vid Industriens Utredningsinstitut. Sålunda har tidigare publicerats undersökningar rörande bl. a. löneökningars verkningar inom industrin och arbetskraftens rörlighet.

Ett arbetsmarknadsproblem, som aktualiserats under efterkrigstiden och som behandlas i denna studie, är frånvaron från arbetet. Intresset har kanske främst varit förknippat med frågan om likalön för män och kvinnor. Det har därvid hävdats att kvinnor är mer frånvarande från arbetet än män. Tidigare tillgängligt material talar även härför. För att erhålla aktuellare och så långt möjligt standardiserade värden på manliga och kvinnliga tjänstemäns frånvaro uppdrog år 1963 den s. k. likalönekommittén, sammansatt av representanter för Svenska Arbetsgivarföreningen, Svenska Industritjänstemannaförbundet och Sveriges Arbetsledareförbund åt IUI att utföra en undersökning av frånvaron bland tjänstemän. Denna undersökning har tidigare delvis redovisats i en stencilerad rapport till kommittén. I föreliggande arbete ges en fullständig redogörelse för denna utredning.

Den brist på arbetskraft som präglat efterkrigstiden gör emellertid att det bortfall av produktionsresurser p. g. a. frånvaro som äger rum kommit att bli ett allt mer svårbemästrat problem för företagen. För att belysa frånvaron även ur denna aspekt har vi i detta arbete också undersökt hur frånvaron bland industriarbetare utvecklats under efterkrigstiden. Analysen inriktas därvid på att söka uppskatta dels vilka föränd-

ringar som skett av frånvaron, dels vad olika faktorer kan ha betytt för den ökning av frånvaron som konstaterats. Denna redovisning sker mot bakgrunden av en mera allmän diskussion av olika synpunkter som kan läggas på frånvaron liksom av en genomgång av en del tidigare undersökningar rörande frånvarons omfattning och sammansättning.

Undersökningen har utförts av fil. kand. Bertil Olsson. Vid uppläggningsen och genomförandet av enkäten i tjänstemannaundersökningen har även fil. kand. Jan Beckman deltagit. Till alla de företag som lämnat uppgifter till denna undersökning framför institutet ett varmt tack.

Stockholm i juni 1967

Lars Nabseth

## Inledning

Frånvaron från arbetet har idag nått en betydande omfattning. Under 1966 beräknas genomsnittligt varje dag aldrig mer än ca 9/10 av den totala arbetarstyrkan inom industrin ha varit närvarande. Endast en del av denna frånvaro är betingad av sjukdom. Sett ur det enskilda företags synvinkel är det emellertid inte frånvarons storlek som i och för sig kan leda till de mest allvarliga problemen. Är frånvaron tidsmässigt jämnt fördelad och kan den förutses med god precision kan företagets övriga resurser ofta anpassas så att kapacitetsutnyttjandet trots allt blir högt. För företagen är det i stället framförallt variationerna i frånvaron som ger de svårbemästrade planeringsproblemen. Företagen kan härigenom tidvis tvingas att arbeta med betydande underskott av arbetskraft i förhållande till den sysselsättning som bl. a. kapitaltillgångarna medger. För den enskilde arbetstagaren slutligen kan sjukfrånvaron medföra oväntade inkomstbortfall i den mån detta inte uppvägs av förmåner genom sjukförsäkring eller annan kompensation. Att frånvaron fått en så betydande omfattning har emellertid inte bara direkt ekonomisk betydelse utan kan också tas som ett tecken på att arbetsmarknaden rymmer stora missanpassningsproblem.

Mot denna bakgrund ter det sig ganska förvånande att problemen i samband med frånvaron i så ringa utsträckning har gjorts till föremål för en allmän eller vetenskaplig debatt. De inlägg i frågan som har förekommit i Sverige har nästan genomgående haft anknytning till frågan i vad mån olikheter i lönesättningen mellan män och kvinnor kan motiveras med skillnader i frånvarofrekvens. Frånvaroproblemet har emel-

lertid många andra aspekter, som också de på senare tid börjat ägnas en viss uppmärksamhet.

I föreliggande arbete skall vi försöka belysa frånvaroproblemet ur olika synvinklar. Arbetet påbörjades på uppdrag av likalönekommittén, varvid intresset koncentrerades till skillnader i sjukfrånvaro mellan manliga och kvinnliga tjänstemän.<sup>1</sup> Resultatet av denna studie föreligger i form av en stencilerad rapport från IUI.<sup>2</sup> Dessa resultat med några utvidgningar utgör också tyngdpunkten i denna undersökning och upptar kapitlen 4—6.

Vår analys av tjänstemännens frånvaro bygger på ett material som har erhållits genom en enkätundersökning. Uppläggning och genomförande av enkäten redovisas i kapitel 4. I undersökningen eftersträvades att urvalet för män och kvinnor så långt som möjligt skulle vara lika sammansatt beträffande ålder och yrke. Detta skulle underlätta jämförelser av frånvaron mellan kön, yrkesgrupper och åldersgrupper. Resultaten av denna analys redovisas i kapitel 5.

I enkäten insamlades även uppgifter om arbetstagarnas lön, civilstånd och vårdnadsbörda samt storleken på det arbetsställe där vederbörande var anställd. En analys av samvariationen mellan dessa faktorer och frånvaron redovisas i kapitel 6.

För att belysa frånvaron i ett vidare perspektiv har i kapitel 3 sammanställts officiell statistik över frånvaron bland industriarbetare under efterkrigstiden. Vi kan härigenom för denna grupp studera frånvarons variation i tiden och ställa den i relation till förändringar i olika faktorer som kan antas ha påverkat utvecklingen. Vi prövar sålunda bl. a. vad förändringar i industriarbetarnas ålderssammansättning kan ha betytt för frånvaron samt hur ändringar av arbetarnas fördelning på olika branscher kan ha påverkat den totala frånvaron.

<sup>1</sup> Likalönekommittén var sammansatt av representanter för SAF, SIF och SALF.

<sup>2</sup> Sjukfrånvaro bland tjänstemän, IUI, 1965 (stencil).

Som introduktion till analysen i kapitlen 3—6 förs i kapitel 1 vissa mer principiella socialpsykologiska och ekonomiska resonemang om frånvaron och dess bestämningsgrunder. Kapitlet innehåller tre avsnitt och behandlar frånvaron från individens, företagets och samhällets synpunkt.

I kapitel 2 redovisas tidigare undersökningar av frånvaron, varvid i huvudsak svenska undersökningar behandlas. Utländska undersökningar behandlas i den mån deras resultat kan jämföras med de i Sverige funna sambanden mellan frånvaro och olika orsaksvariabler.

I det sjunde och avslutande kapitlet försöker vi att sammanfatta våra resultat. Då det också kan vara av intresse att säga något om den framtida utvecklingen av frånvaron, diskuteras avslutningsvis aktuella förändringar i faktorer som vi funnit ha betydelse för frånvarons utveckling.



# KAPITEL 1

## **Sociologiska och ekonomiska aspekter på frånvaro från arbetet**

Det är självklart att vi aldrig kan eliminera all bortovaro från arbetet. Att spekulera över de totala samhällsekonomiska kostnaderna för frånvaron är därför ointressant. De samhällsekonomiska kostnaderna skulle nämligen representera skillnaden mellan det produktionstillskott vi skulle få om all frånvaro upphörde och kostnaderna för de åtgärder som vore nödvändiga för att uppnå detta resultat. Då några sådana åtgärder inte kan anges kan inte heller begreppet samhällsekonomiska kostnader för frånvaron ges en meningsfull innebörd. En total kalkyl av detta slag synes vara lika meningslös som exempelvis ett försök att beräkna de samhällsekonomiska vinsterna av att öka arbetsdagen till 24 timmar.

Av intresse är i stället effekterna av förändringar i frånvarons omfattning. Här kan man naturligtvis jämföra kostnaderna för att få till stånd en minskning av frånvaron med t. ex. 10 procent med det uppkommande produktionstillskottet. Detta mått är emellertid mycket klumpigt och säger i själva verket mycket litet om önskvärdheten av den tänkta förändringen. Om minskningen av frånvaron erhållits genom att avhjälpa olika missanpassningsproblem på arbetsplatserna, vore värdet av förändringen större än som angavs av de beräknade vins-

terna. Å andra sidan har också en stor del av frånvaron ett positivt värde för individerna. I dagens kollektiverade arbetsmarknad med institutionellt givna arbetstider och semesterbestämmelser fungerar frånvaron och övertidsarbetet som arbetstagarnas viktigaste möjlighet att träffa individuella val mellan arbete och fritid. Denna valmöjlighet har naturligtvis ett positivt värde för arbetstagarna, och en viss frånvaro torde vara oundgängligen nödvändig för att inte stress och andra uttryck för missanpassning och överansträngning skall leda till ökad egentlig sjukfrånvaro eller allvarligt minska effektiviteten i produktionen.

Det är därför naturligt att låta frånvaron ingå som en del i det större problemkomplex, där individens val mellan arbete och fritid bestäms. Här tänker man sig att avvägningen sker på ett för individen optimalt sätt, där nyttan av fritiden vägs mot dess kostnad i form av förlorad arbetsförtjänst. För frånvaron gäller emellertid som bekant att i vissa fall något inkomstbortfall inte inträder. Tjänstemännen hade sålunda under de t. o. m. 1966 gällande tre karensdagarna full lön från arbetsgivaren. Dessa löneförmåner måste naturligtvis öka tjänstemännens benägenhet att stanna hemma för lättare sjukdomar, trötthet o. d. Gränsen mellan sjukfrånvaro och självvald fritid blir flytande. Tjänstemännen betalade sålunda inom ramen för karensdagarna ingenting för sin självvalda fritid.<sup>1</sup> Arbetarna å andra sidan betalade med förlusten av hela sin inkomst.

Fr. o. m. 1967 gäller nya regler för sjukförsäkringen. Bl. a. är karenstiden minskad till en dag och ersättningsnivån höjd. För tjänstemännen innebär de nya reglerna inte någon påtaglig förändring i sjukförmånerna, då flertalet erhåller lön från arbetsgivaren för karensdag och dag då ersättning ej utgår från försäkringskassa. För arbetarna har

---

<sup>1</sup> Detta gäller på kort sikt. I det långa loppet är det sannolikt att en frånvaro över genomsnittet får betalas av den anställde genom en långsammare löneutveckling och/eller långsammare eller utebliven befordran.

genom de nya reglerna en förbättring skett i de ekonomiska villkoren vid frånvaro i och med att antalet karensdagar sänkts från tre till en.

Den teoretiska behandling av frånvaron som ges i följande tre avsnitt ligger inom den allmänna ram som angetts av de ovan framförda tankegångarna. Det är alltså uteslutande fråga om ett studium av marginella förändringar i frånvarofrekvensen. Dessa förändringar antas i sin tur uppkomma som ett resultat t. ex. av att samhällets insatser i förebyggande hälso- och sjukvård ökas eller av att de faktorer som bestämmer individens val mellan arbete och fritid på något sätt påverkas. Analysen skall söka belysa vilka sociala och ekonomiska verkningar dylika förändringar kan ha för individen, företaget och samhället.

#### **FRÅNVARO UR INDIVIDENS SYNVINKEL**

Vår utgångspunkt för studiet av frånvaron ur individens synvinkel är att se individens handlande som ett uttryck för en strävan att uppnå största möjliga behovstillfredsställelse. En del frånvaro är naturligtvis av den naturen att individen inte ges något val i sitt handlande, exempelvis när det gäller svårare sjukdom eller olycksfall. Kring denna kärna av »ofrånkomlig frånvaro», vars omfattning endast kan minskas genom förbättrad hälsovård, ökade insatser på arbetarskyddets område m. m., finns det ett skal av frånvaro med andra orsaker och större utrymme för individens handlande.<sup>2</sup> Denna frivilliga frånvaro påverkas i första hand av förhållanden i individens omedelbara omgivning. Det

<sup>2</sup> Vi är naturligtvis medvetna om att begreppet "ofrånkomlig frånvaro" har en diffus avgränsning, eftersom det gäller att avgöra vilket tillstånd som skall anses som ett tillräckligt skäl för exempelvis sjukfrånvaro. I denna mera översiktliga framställning av några individuella orsaker till frånvaro kan vi dock inte ge oss in på något försök att närmare precisera begreppet. — Beträffande olika kriterier på hälsa och sjukdom se t. ex. G. Boalt & E. Jonsson, *Sociologi och sjukdom*, Stockholm 1961, s. 21 ff. samt J. Israel & S. Calais, *Medicinsk sociologi*, Stockholm 1967, s. 120 ff.

kan vara frånvaro som sammanhänger med *faktorer utanför arbetet*, exempelvis vårdnaden av nära anhöriga. Det kan också vara frånvaro som sammanhänger med *faktorer i arbetet*, exempelvis vantrivsel med ett tungt och enformigt arbete eller dålig arbetsledning. Båda typerna av frånvaro kan påverkas av samhällets insatser i form av t. ex. barndaghem, arbetstids- och arbetarskyddslagstiftning. Företagen kan i första hand påverka den senare typen men kan i någon mån även angripa den frånvaro som beror på faktorer utanför arbetet genom att upprätta egna barndaghem etc.

Omfattningen av den frånvaro som sammanhänger med individens mer eller mindre fria val varierar emellertid inte enbart med styrkan av de ovan nämnda miljöfaktorerna. Valet mellan att vara närvarande respektive frånvarande från arbetet påverkas också mer eller mindre indirekt av en rad andra faktorer. Till dessa hör t. ex. arbetsmarknadsläget samt individens ekonomiska situation. Vid ett kärvt arbetsmarknadsläge med få möjligheter till ny anställning drar sig troligen även den som vantrivs med sitt arbete för att vara frånvarande i någon större utsträckning. Risken för disciplinära åtgärder i form av avskedande och därmed risken för arbetslöshet upplevs som alltför stor. På samma sätt kan en dålig ekonomi motverka frånvaro, eftersom individen har svårt att undvara den inkomst han förlorar.<sup>3</sup> Till dessa faktorer kan vi räkna även styrkan av den sociala kontroll beträffande frånvaro som utövas på arbetsplatsen, dels från arbetsledningens sida, dels från arbetskamraternas sida. Att arbetsledningen registrerar och i mån av möjlighet genom olika åtgärder, t. ex. hot om avsked, söker förhindra hög frånvaro utan giltig anledning kan anses som självklart. Det är också uppenbart att en individs frånvaro kan innebära problem för arbetskamraterna i

---

<sup>3</sup> Vi bortser här från de fall individen är frånvarande från sitt ordinarie arbete för att uppnå större förtjänstmöjligheter i ett annat och mera tillfälligt arbete.

form av ökad arbetsbelastning och vid exempelvis gruppavbrott även minskad inkomst. Dessa problem kan i sin tur leda till sanktioner från arbetskamraternas sida i form av tillrättavisningar eller t. o. m. utfrysning ur arbetsgemenskapen.

Arbetsgruppens inverkan på frånvarons omfattning behöver dock inte enbart ta denna ur den frånvarande individens synvinkel negativa form. Arbetsgruppen kan verka modifierande på frånvaron i rakt motsatt riktning, nämligen i de fall organiserad frånvaro förekommer. I sådana fall ser man inom arbetsgruppen till att varje individs frånvaro får minsta möjliga negativa inverkan på de övriga gruppmedlemmarnas arbetsbelastning respektive inkomst och en fördelning av »frånvaroförmåner» mellan gruppmedlemmarna kommer alltså till stånd.

Omfattningen av frånvaron vid givna yttre betingelser varierar naturligtvis från individ till individ även bortsett från den egentliga sjukfrånvaron. Olika individer har exempelvis olika toleransnivå, när det gäller att utstå påfrestningar i en viss arbetsituation. Härigenom påverkas också behovet av den frånvaro som utgör ett slags säkerhetsventil i relationen till arbetet och dess krav. Vi måste även räkna med personlighetsdrag som har att göra med ett mera aktivt eller mera passivt sätt att reagera inför arbetslivets påfrestningar. Den mera aktiva individen söker en konstruktiv lösning på problemen, t. ex. genom att ta upp dem till diskussion med arbetsledningen eller fackföreningen, medan den mera passiva individen flyr undan konfliktsituationerna genom att vara frånvarande, eventuellt under förebärande av sjukdom.<sup>4</sup>

Som en sammanfattning kan man säga att den frånvaro som inte är direkt ofrånkomlig *initieras* av tryck på individen från faktorer både

---

<sup>4</sup> Att hög närvaro kan vara förorsakad av en "flykt" i rakt motsatt riktning på grund av störningar i individens engagement utanför arbetet, exempelvis i familjen, betraktas av naturliga skäl mera sällan som ett problem ur arbetsledningens synvinkel.

inom och utom själva arbetssituationen.<sup>5</sup> Hur individen reagerar på detta tryck beror dels på individens personlighet, t. ex. hans toleransnivå, dels på en rad miljöfaktorer, t. ex. den sociala kontrollen beträffande frånvaron på arbetsplatsen och dessutom individens »sårbarhet» i fråga om de sanktioner som den sociala kontrollen medför. Som påverkande faktorer beträffande »sårbarheten» kan bl. a. nämnas individens ekonomiska situation och arbetsmarknadsläget.

### FRÅNVARO UR FÖRETAGETS SYNVINKEL

Frånvarons inverkan på företagets verksamhet bestäms helt naturligt av vilken *befattning* som den frånvarande innehar. Tillgången på ersättare inom den egna anläggningen är beroende härav liksom lättheten att utanför densamma erhålla arbetskraft. Detta sammanhänger med de yttre betingelser varunder företaget arbetar. Sålunda kan det vara lättare för företag i ett storstadsområde än på en mindre ort att skaffa tillfällig arbetskraft på den allmänna arbetsmarknaden. Arbetskraftens sammansättning kan även ha betydelse för möjligheten att inom den egna anläggningen finna ersättare.

Vi kan också konstatera att det beroende på *frånvarons typ* föreligger olika situationer för företagen, när det gäller att begränsa verkningarna av frånvaron. Viss frånvaro såsom militärtjänst, tjänstledighet och barnsördsledighet är känd i förväg och ger tid att finna vikarie respektive ersättare. Andra slag av frånvaro, främst sjukdom, inträffar däremot oväntat och är ofta av svårbedömbart varaktighet, varför man här har att basera sin planering på sannolikhetsbedömningar. Det är förmodligen också så att oregelbundna, och ofta förekommande, men

<sup>5</sup> Detta tryck kan naturligtvis på längre sikt bli så starkt, att det resulterar i både somatiska och psykiska sjukdomssymptom och därmed leda till vad som ovan kallas "nödvändig frånvaro".

korta, frånvarotillfällen utgör de största planeringsproblemen för arbetsledningen.

Som vi anfört tidigare är en viss frånvaro ofrånkomlig. Företagen är därför i sin planering tvungna att ta hänsyn till detta och acceptera frånvaro som en nödvändig förutsättning för att kunna bedriva produktion. Frånvaron innebär emellertid administrativa problem för företagen; de måste ta hänsyn till frånvaron i sin planering av produktionen. Företagen handlar därvid på olika sätt. De kan nöja sig med att acceptera frånvaronivån och genom olika åtgärder söka minimera dess konsekvenser för produktionskostnaderna. De kan dessutom med olika medel söka påverka frånvarons storlek för att därigenom ytterligare minska produktionskostnaderna.

För att så mycket som möjligt undvika planeringsproblem kan företagen bli benägna att i möjligaste mån undvika sådan arbetskraft som de erfarenhetsmässigt vet har hög frånvaro. Företagens möjligheter att göra detta är dock i praktiken begränsade. Om vi tänker oss en situation, där löneskillnaderna ej fullt motsvaras av olikheter i frånvaro, skulle ett ensidigt prefererande av grupper av arbetstagare med liten frånvaro tendera att driva upp dessas löner. Ätminstone på lång sikt har vi därför i praktiken att räkna med att lönedifferenserna mellan grupper av arbetstagare med olika stor frånvaro tenderar att ställa in sig på ett sådant sätt att företagen blir indifferentia i sitt val av arbetskraft. Vissa institutionella faktorer, t. ex. den solidariska lönepolitiken, kan motverka detta men här som i andra sammanhang begränsas den solidariska lönepolitikens effekter av löneglidningen. I löneglidningen kan då tänkas ligga även en anpassning av lönenivåerna med hänsyn till olikheter i frånvaro.

Övriga åtgärder som företagen kan tillgripa för att minska frånvaron och begränsa dess negativa effekter är mycket skiftande. Några av de viktigaste skall här nämnas och kommenteras närmast för att belysa

frånvaroproblematikens stora betydelse för snart sagt alla sidor av företagets verksamhet.

Företagen kan hålla *överkapacitet* av arbetskraft, dimensionerad med hänsyn till en viss genomsnittlig frånvaro. Detta kräver kunskap om frånvarons omfattning för olika kategorier av arbetstagare — t. ex. ett gott statistiskt underlag beträffande frånvarons frekvens och varaktighet — under en längre period. Man kan då låta överkapaciteten variera mellan olika grupper av arbetstagare enligt vad man vet om frånvaron. Olyckligt är därvid att frånvaro och goda tider tycks samvariera på så vis att frånvaron ökar vid en konjunkturuppgång. Att tillgripa den här behandlade metoden låter sig inte heller göra på alla punkter. Vissa personer i nyckelställning är ofta svåra att snabbt ersätta. En negativ faktor i detta sammanhang är att närvarobenägenheten kan minska när arbetstagarna vet att ersättare finns på arbetsplatsen. Existensen av en dylik överkapacitet kan därför leda till en viss höjning av frånvaron. Eftersom arbetstagarna i detta fall måste utbildas till att behärska flera arbetsmoment kan man även tala om en överkapacitet på utbildnings- sidan. Denna ökar den interna flexibiliteten och arbetstagarna kan flyttas runt i anläggningen så att den tillgängliga styrkan allokeras optimalt mellan produktionsmedlen. Utbildningsavdelningen kan också vid vissa större företag tjäna som en buffert som kan tillgripas vid osedvanligt låg närvaro.

Företagen kan naturligtvis även tillgripa *overtid* för att fullfölja ett produktionsprogram som hotas av en oväntat hög frånvaro. Denna metod har en begränsad räckvidd, genom att overtidsuttaget är maximerat per år och arbetstagare. Om ett sådant uttag leder till en större förslitning av arbetsstyrkan kan det också i det långa loppet leda till en ökad frånvaro. Samtidigt utgör overtidsarbetet frånvarons motpol. Overtid kan nämligen ge visst spelrum för en individuell förlängning av arbetstiden. Overtidsarbetet framstår därvid som ett alternativ till extraarbete.



Bland de åtgärder från företagets sida som syftar till att reducera frånvarons omfattning intar den aktiva *hälso- och sjukvården* en central plats. Härigenom minskas den nödvändiga sjukfrånvaron. Endast i ringa grad påverkas emellertid sådan frånvaro som visserligen rubriceras och accepteras som sjukfrånvaro men som kan dölja skiftande anledningar. Här spelar i stället företagets möjligheter att vidta olika slag av *trivselskapande åtgärder* en större roll. Det kan härvid gälla att förbättra den fysiska miljön genom att t. ex. minimera buller och dålig lukt. Men även den sociala miljön vad beträffar relationerna till arbetsledning och arbetskamrater, mängden information och det stimulerande i den egna arbetsuppgiften, torde ha betydelse i det mångfacetterade begreppet »trivsel».

En annan möjlighet är att företagen ökar sin *kontroll av frånvaron*. Detta kan ske genom att införa t. ex. intygstvang och/eller hembesök. Via sin frånvarostatistik kan företagen vidare identifiera personer med hög frånvaro. Dessa kan sedan alltefter orsaken bli föremål för ingripanden som kan minska deras frånvaro. Det kan gälla t. ex. diagnos och behandling av en sjukdom eller konstaterande huruvida arbetsuppgiften överstiger den anställdes fysiska eller psykiska resurser, vilket kanske kan avhjälpas med en förflyttning till en annan och mer passande arbetsuppgift.

Företagen kan genom att öka *säkerheten i arbetsmiljön* minska sådan frånvaro som förorsakas av olycksfall i arbetet. Företagen kan också minska olycksfallsfrekvensen genom att informera arbetstagarna om riskmomenten och därmed göra arbetstagarna mindre benägna att utsätta sig för dessa. Enligt ergonomins metoder kan företagen vidare systematiskt analysera såväl arbetets krav som arbetsmiljön och därmed ändra arbetsmetoderna och företagsmiljön, så att de bättre anpassas till den mänskliga organismens förutsättningar.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Se t. ex. *Handbok i ergonomi 1966*, Uppsala 1966.

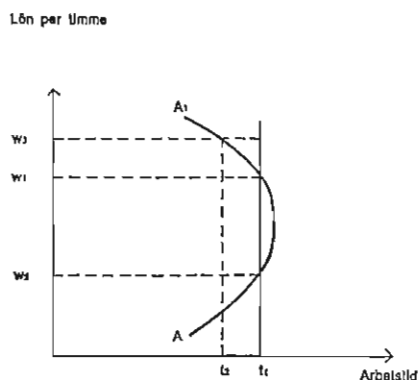
## FRÅNVARO UR SAMHÄLLETS SYNVINKEL

En ökad omfattning av den »frivilliga» frånvaron från arbetet kan tas som ett uttryck för att arbetstagarnas konsumtionsfördelning mellan fritid och andra »varor» ej är optimal. En ökad fritid ger ett större välfärdstillskott till individen än den välfärdsminskning som följer av den lägre inkomsten. Vi förutsätter härvid att fritiden betalas av konsumenten i form av reduktion av lönen. Om samhället i en sådan situation med ökande »frivillig» frånvaro söker reducera denna, får det uppkomna intäktsstillskottet vägas mot en samtidig minskning av välfärden på grund av minskad fritid. Om man å andra sidan genom en förkortning av arbetstiden skulle institutionalisera den på enskild basis uttagna fritiden skulle detta inte nödvändigtvis behöva innebära ett mot förkortningen svarande intäktsbortfall. Det kan nämligen tänkas att frånvaron skulle minska, emedan en kortare ordinarie arbetstid skulle medföra en bättre jämvikt i arbetstagarnas konsumtion av fritid kontra andra varor och tjänster. Detta senare problem kommer att närmare behandlas på s. 26.

Diagram 1 illustrerar resonemanget. Kurvan  $AA_1$  i diagrammet antas utvisa en enskild arbetstagares utbud av arbetstid vid olika lönenivåer.<sup>7</sup> Lönen antas vidare utgå enbart för arbetad tid. Den lodräta linjen markerar den institutionellt fastställda arbetstiden  $t_1$ . Linjens skärningspunkter med utbudskurvan representerar jämviktslägen. Vid den givna lönen  $w_1$  (eller  $w_2$ ) är arbetstiden,  $t_1$ , optimal för individen i den mening att den ger den kombination av fritid och övriga varor och tjänster som bäst svarar mot arbetstagarens önskemål. Löneläget  $w_3$  däremot sammanfaller inte med ett sådant jämviktsläge och det framgår av diagrammet att denna lön kombinerad med en kortare arbetstid än den

<sup>7</sup> Se t. ex. K. E. Boulding, *Economic Analysis*, London 1949, s. 228 ff. Det bör observeras att det ej är nödvändigt att den aggregerade utbudskurvan för arbetskraft har detta specifika utseende.

**Diagram 1. En individs utbud av arbetstid vid olika lönenivåer**



fastställda ger den optimala kombinationen för individen. Hur stor den frivilliga frånvaron faktiskt blir bestäms av arbetsmarknadsläget och andra frånvaropåverkande faktorer. En förkortning av den fastställda arbetstiden till  $t_2$  skulle enligt diagrammet innebära optimal arbetstid vid löneläget  $w_3$ .

Det kan inskjutas här att det finns en viktig dimension hos fritiden som inte explicit framgår av diagrammet, nämligen fritidens förläggning i tiden (dagen, veckan etc.) och hur denna förläggning påverkar arbetstidsutbudet.<sup>8</sup> Det kan således t. ex. mycket väl tänkas att det totala arbetstidsutbudet vid en och samma lön skulle öka om arbetstiden i ökad utsträckning kunde förläggas till sådan tid som arbetstagarna sätter lägre värde på som fritid. En hög lördagsfrånvaro skulle t. ex. till åtminstone en del kunna bero på att lördagar värderas högt från fritidssynpunkt. Genom att fördela lördagens arbetstid på måndag—fredag skulle vi om vårt resonemang är riktigt få ett ökat utbud av arbetstid per vecka trots att ingen förändring skett i lönen.

<sup>8</sup> Se Y. Åberg, Arbetstidsförkortningens verkningar, *SOU* 1964: 9, s. 19 och 36 ff.

Vi kan vidare utvidga resonemanget bakom kurva  $AA_1$  och anta att denna representerar genomsnittsvärden för ett antal individer. Genom att anpassa arbetstiden efter kurvan  $AA_1$  minimeras dessas behov av »frivillig» arbetstidsförkortning samtidigt som den fortfarande kvarstående frivilliga frånvaron i viss mån kompenseras av att andra arbetstagare med längre optimal arbetstid ökar sitt utbud av övertids- och extraarbete. Effekten bör enligt detta synsätt bli minskad frånvaro med därav följande lättnader i produktionsplaneringen.

Hittills har hänsyn inte tagits till skatteproblemen. Den i diagram 1 angivna lönen avser lönen före skatt. När hänsyn tas även till skatten kompliceras bedömningarna. Genom att skatteskalorna dessutom är progressiva ger en ytterligare arbetsinsats ett allt mindre nettotillskott till inkomsten, vilket ytterligare komplicerar problemet.<sup>9</sup> Skatten innebär också att det uppstår en skillnad mellan arbetsinsatsens samhällsekonomiska värde och dess värde från individens synpunkt.

Samhällets uppgift kan i detta sammanhang anses vara att skapa rimliga förutsättningar för individernas val mellan fritid och arbetstid. Samtidigt är det från samhällsekonomisk synpunkt väsentligt att väga vinsten i välfärd av en ökad fritid mot det bortfall av varor och tjänster som uppkommer.<sup>1</sup>

Det bör dock framhållas att det finns problem av annan natur i detta sammanhang, vilka här skall beröras helt kort. I de tidigare avsnitten har framgått att en persons frånvaro inte alltid kan antas lämna andra individers villkor t. ex. i lönehänseende opåverkade (s. 18 f.). Detta faktum komplicerar problemet med ett fritt individuellt val mellan fritid och övriga varor och tjänster. Ytterligare ett problem uppkommer i de fall då frånvaron inte medför något inkomstbortfall. Den extra fri-

<sup>9</sup> En belysning av detta problem ges i G. Stoltz, *Arbetstidsproblemer*, Oslo 1958.

<sup>1</sup> Se även Utredningen om kortare arbetstid, *SOU* 1956: 20, s. 113 ff.

tiden behöver då inte längre betalas genom minskad annan konsumtion och det pris (bortfall av lön) som reglerar valet mellan fritid och annan konsumtion har därmed satts ur spel (jfr. s. 24). Kostnaderna för den extra fritiden fördelas i stället på hela samhället. I den mån uttaget av dylik fritid ökar och detta från samhällets sida betraktas som ett problem krävs tydligen åtgärder för att på något sätt reglera dessa förhållanden.

Det kan också sägas åligger samhället att genom olika åtgärder skapa underlag för individernas inlemmande i produktionen. Valfriheten mellan fritid och arbetstid innebär då också att även individer med hög frånvarobenägenhet skall kunna beredas sysselsättning, dvs. deras höga frånvaro skall inte leda till att de utesluts ur arbetskraften.

För vissa grupper är frånvaron ofta substitut för andra kostnader som skulle förorsakas samhället på grund av t. ex. vård av sjuka, barn eller vuxna. Att förlägga denna vård utanför hemmen kräver personella resurser och investeringar, t. ex. för daghem och sjukhus samt utbildning av personal. Vård i hemmen som utförs av andra än anhöriga kräver en kår av hemvårdare. Genomgående är det således förknippat med kostnader för den enskilde eller samhället att söka nedbringa den frånvaro som är orsakad av en dylik vårdnadsbörda. När samhällets kostnader för dessa åtgärder är högre än den kostnad i form av produktionsbortfall som frånvaron förorsakar, är frånvaron det från totalekonomins synpunkt minst kostsamma alternativet. Frånvaron är med andra ord optimal från samhällsekonomisk synpunkt när intäkten på marginalen av att minska frånvaron är lika med kostnaden för att åstadkomma denna minskning.

I ett mer långsiktigt perspektiv på frånvaroproblemet kan anföras även andra skäl för att i produktionen sysselsätta grupper med momentan stor vårdnadsbörda och därav förorsakad hög frånvaro. Frånvarokostnaden för dessa grupper kan ses som en investering i mänskligt ka-

pital. Dessa grupper kan härigenom ges möjlighet att kvarstå i produktionen även om deras insats på kort sikt inte ger full kostnadstäckning. Detta kan vara motiverat därför att deras yrkeskunskap vidmakthålles och utvecklas. Härigenom undviks de problem som sammanhänger med återinträdet i arbetslivet och behovet av reaktiverings- och omskolningskurser minskar. Huruvida kostnaderna för att vidmakthålla produktivitet till priset av en mer än genomsnittlig frånvaro skall bestridas av den enskilda firman beror på i vilken utsträckning denna kan påräkna att få tillgodogöra sig avkastningen av den gjorda investeringen. Ett problem, som dock inte skall diskuteras här, är hur dessa kostnader skall fördelas mellan företag, arbetstagare och samhälle.

På samma sätt som företagen har även samhället i de fall det anser frånvaron vara ett problem stora möjligheter att med insatser inom skilda områden sänka den del av individernas frånvaro som beror av sjukdom eller svåra miljöförhållanden. Dessa insatser kan, bortsett från deras värde för individernas välbefinnande, betraktas som investeringar, vilka ger en avkastning till totalekonomin genom högre deltagande i arbetslivet och/eller en förlängning av den yrkesverksamma tiden. *Hälso- och sjukvården* intar här en central plats. Ett annat viktigt närliggande fält är forskning om olika kostvanors betydelse och deras sammanhang med sjukdomar av olika slag. I den mån *miljöfaktorer*, som buller, vatten- och luftföroreningar påverkar frånvaron föreligger här också väsentliga områden för samhällets insatser. Likaså behövs en god planering av bostäder och boendemiljö innefattande ett funktionsdugligt kommunikationsnät.

Alla dessa insatser från samhällets sida kan således uppfattas — om vi i detta sammanhang bortser från humanitära och etiska värden — som ett slags underhållsinvesteringar för att höja och bibehålla produktivitet hos det mänskliga »kapitalet». Stora summor är nedlagda i detta i form av t. ex. utbildning, där storleken av den sammanlagda avkast-

ningen är beroende av längden av och intensiteten i den produktiva insatsen av den individ, vars utbildningskapitalet är nedlagt.

## KAPITEL 2

### Tidigare undersökningar

I den genomgång av tidigare utredningar om frånvaro som görs i detta kapitel kommer vi först att behandla några svenska undersökningar. Därefter tas sammanfattningsvis upp några resultat från utländska undersökningar som förefaller intressanta därför att de kan ge jämförelsematerial till de i Sverige erhållna resultaten. Därvid behandlas speciellt sådana resultat som vi har möjlighet att belysa med vårt eget primärmaterial.

Frånvaron kan belysas från olika aspekter. I de svenska undersökningarna kan vi om än med en viss generalisering säga att följande tre aspekter behandlats: likalöneproblematiken, frånvaron som trivsel- och anpassningsföreteelse samt frånvaron från socialmedicinsk synpunkt.

Ett huvuddrag i de svenska undersökningarna har varit att analysera vilka skillnader som kan föreligga i frånvaro mellan män och kvinnor. Behandlingen av frånvaroproblemet har därför fått en olycklig slag sida — frånvaroproblemet kopplas alltför ensidigt ihop med likalönefrågan för manlig och kvinnlig arbetskraft. Ett sådant betraktelsesätt *kan* i alltför hög grad ha dragit uppmärksamheten från andra aspekter på frånvaron.

Det förhåller sig också så att många av de jämförelser som görs mellan grupper av manliga och kvinnliga arbetstagare baserar sig på material, som är så olika sammansatta vad beträffar t. ex. ålder, arbetsupp-



gifter och lönevillkor att jämförelser i frånvarofrekvenserna för män och kvinnor på sådant material ofta ter sig tämligen meningslösa. De statistiska uppgifter om frånvaron inom vissa specifika grupper som undersökningarna ger är därför mestadels otillräckliga för mer bestämda slutsatser.

Med hänsyn till att differenserna i frånvaro mellan män och kvinnor knappast kan tänkas ha uppkommit enbart som ett resultat av fysiologiska och/eller psykologiska könsskillnader är det egenodmigt att så litet intresse ägnats åt problemet *varför* en individ är frånvarande eller en analys av *från vad* individen är frånvarande, nämligen arbetsuppgifter och arbetsmiljö. Så länge problemet inte angrips från alla dessa aspekter kommer informationen att vara ofullständig som underlag för åtgärder mot frånvaro där den visar sig »onormalt» hög, det må sedan gälla män eller kvinnor. Vi får således vid den följande redogörelsen för olika undersökningar hålla i minnet att i flertalet fall jämförelserna gäller grupper som förutom på grupperingsvariabeln, t. ex. kön, företer stora olikheter på andra för frånvaron väsentliga faktorer.

## **MEDICINSKA UNDERSÖKNINGAR**

En *socialmedicinsk* ansats representerar en av Lokander på ASEA-anslida utförd undersökning.<sup>1</sup> Studiens två huvudproblem var att klarlägga sjukfrånvarons storlek och dess fördelning på olika sjukdomstyper samt eventuella socialmedicinska orsaker till frånvaron. Studien är således både beskrivande och förklarande.

Materialet omfattade frånvaron under hela år 1960 för samtliga anställda vid ASEA i Västerås ca 10 500 individer, varav ca hälften tjänstemän. Det konstaterades bl. a. i studiens första del att arbetare var

<sup>1</sup> S. Lokander, *Sick Absence in a Swedish Company, a Socio-medical Study*, Lund 1962.

frånvarande dubbelt så mycket som tjänstemän och kvinnor dubbelt så mycket som män. Skillnaderna mellan tjänstemän och arbetare i frånvaro var inte beroende på flera frånvarotillfällen utan på varaktigheten vid varje tillfälle. Kvinnornas större frånvaro berodde däremot delvis på att de hade ett större antal frånvarotillfällen än männen.

Skiljaktigheter konstaterades även i de sjukdomar som orsakade de olika kategoriernas sjukfrånvaro. Sålunda var arbetarnas sjukfrånvaro mest beroende på sjukdomar gällande skelettet, rörelseorganen, andningsorganen, matsmältningsorganen samt olycksfall. Tjänstemännens främsta frånvar oanledning var infektioner i andningsorganen, mentala besvär samt sjukdomar i skelettet och rörelseorganen.

Åldern visade sig ha betydelse för sjukfrånvaron. Äldre män var bortamer än yngre, medan för kvinnornas del de i medelåldern var bortamer. En förklaring till det sistnämnda förhållandet, som återkommer i flera av de här refererade studierna, är att det rör sig om en period i livet då vårdnadsbördan för kvinnorna är speciellt stor.

Av ett antal socialmedicinska variabler som Lokander undersökte var det egentligen bara en som visade sig samvariera kraftigt med sjukfrånvaron, nämligen det antal fylleriförseelser som låg en person till last. Vid en uppdelning av en del av materialet, för manliga arbetare, i en grupp utan och en med sådana förseelser visade sig den sistnämnda ha 2—3 gånger högre sjukfrånvaro.<sup>2</sup>

I en sammanställning gjord av Sven Forssman av några andra avhandlingar i medicin sägs bl. a.: »Den klart konstaterade skillnaden mellan män och kvinnor när det gäller maximala fysiska arbetsprestationer spelar inte särskilt stor roll i högt industrialiserade länder . . .». Således kan en högre frånvaro ej antas bero på högre fysisk påfrestning på kvinnorna än på männen. Vidare: »Det väsentliga i detta sam-

<sup>2</sup> För en sammanfattning av några resultat på området kan hänvisas till Lokanders studie, op. cit., s. 88 f.

manhang är den socialt och socialmedicinskt betingade frånvaron, vars yttersta orsak torde vara dubbelarbete i hem och på arbetsplats.»<sup>3</sup>

Svennerud klargör i en studie att frånvaro p. g. a. menstruationsbesvär inte spelar stor roll för totalfrånvaron.<sup>4</sup> Han skriver sålunda: »... att av en medicinskt undersökt grupp av kvinnliga tjänstemän mellan 14—45 år är det bara 5—6 procent vars arbetsförmåga regelbundet nedsätts p. g. a. menstruationssmärter.» Den frånvaro som var förorsakad härav utgjorde enbart en obetydlig del av hela antalet frånvardagar.

### EKONOMISKA OCH SOCIOLOGISKA UNDERSÖKNINGAR

När det gäller de ekonomiska orsakerna till frånvaron saknas svenskt material som närmare belyser detta problem. Man kan dock säga att det belystes indirekt genom två statliga utredningar, en rörande kvinnors möjligheter till förvärvsarbete samt en rörande likalönefrågan.

Den första utredningen tillsattes under det svåra arbetsmarknadsläget under 1930-talet för att utreda »... frågan om de gifta kvinnornas frihet till förvärvsarbete».<sup>5</sup> Utredningen tog i sitt arbete även upp mäns och kvinnors frånvaro och refererade först olika tidigare publicerade resultat inom detta område. Som en sammanfattning av denna genomgång anfördes bl. a.: »Ur all tillgänglig statistik framgår, att såväl sjukledighet som annan ledighet allmänt tages ut mera av kvinnliga löntagare än av manliga, flera sjukdagar av äldre än av yngre befattningshavare . . .».<sup>6</sup> Men analysen av de tidigare materialen mynnar också ut

<sup>3</sup> S. Forssman, Medicinska aspekter på kvinnan i arbetslivet, *Affärsekonomi*, 1961: 4.

<sup>4</sup> S. Svennerud, Dysmenorré och frånvaro från arbetet. En socialmedicinsk undersökning, *Svensk Läkartidning*, 1960: 48.

<sup>5</sup> Gift kvinnas förvärvsarbete m. m., *SOU* 1938: 47.

<sup>6</sup> *SOU* 1938: 47, s. 174.

i en kritik, som riktar sig främst mot att tillräcklig hänsyn icke tagits till de olikheter i arbetsuppgifternas art som förelåg mellan de jämförda grupperna av manliga och kvinnliga befattningshavare.

För att öka jämförbarheten mellan de studerade grupperna behandlar utredningen därför i en egen primärbearbetning av data endast frånvaron bland folkskollärare. För denna grupp redovisas sjukledighetsdata för 8 011 manliga och 5 733 kvinnliga folkskollärare avseende läsåret 1935—36. Det framkom därvid bl. a. att manliga lärare hade lägre frånvaro än kvinnliga räknat i dagar per år och att de ogifta kvinnliga lärarna hade obetydligt lägre frånvaro än sina gifta kvinnliga kolleger — 5,5 dagar för manliga, 14,8 för gifta och 14,1 för ogifta kvinnliga lärare. Beträffande de kostnader som den kvinnliga arbetskraftens »översjuklighet» kan förorsaka anför utredningen att den ». . . hittills mer än uppvägs av den rådande löneskillnaden . . .».<sup>7</sup>

Den andra utredningen behandlade i någon mån kostnadsaspekten.<sup>8</sup> Man var väl medveten om de tidigare påpekade svårigheterna vid en jämförelse av olika grupper av arbetstagare och man sade i anknytning till tidigare statistik om frånvaron bland män och kvinnor bl. a.: »De ger dock i allmänhet inte möjligheter till jämförelser mellan män och kvinnor med samma löneställning, arbetsuppgifter och arbetsförhållanden; ej heller kan därav utläsas i vad mån kvinnornas översjukledighet har orsaker av social karaktär.»<sup>9</sup> Utredningen kom en bit på väg i sin strävan att korrigera för olikheter i dessa andra faktorer och för i varje fall delar av utredningens material föreligger grupper av manliga och kvinnliga tjänstemän, där dessa faktorer kunnat konstanthållas i tillfredsställande grad. Materialet redovisas fördelat på verksamheter

<sup>7</sup> *SOU* 1938: 47, s. 188 och 489.

<sup>8</sup> Lika lön för män och kvinnor i det statliga lönesystemet, *SOU* 1953: 18. Vissa resultat är även publicerade i *Sociala Meddelanden*, 1950: 5, s. 352—360.

<sup>9</sup> *SOU* 1953: 18, s. 223.

och det begränsas i huvudsak till lönegrader och befattningstyper med både manlig och kvinnlig personal. Det framgår dock att även i dessa fall kvinnorna i större utsträckning än de manliga befattningshavarna är placerade i de lägre lönegraderna.

Även efter denna standardisering uppvisade de kvinnliga grupperna av arbetstagare en högre sjukledighet än de manliga grupperna. Kvinnorna hade även ett större antal frånvarotillfällen än männen. Det kanske intressantaste och bäst kontrollerade resultatet var emellertid att det för kvinnor under 40 år föreligger ett genomgående och starkt samband mellan antal sjukdagar och vårdnadsbörda för små barn. Gruppen med sådan vårdnadsbörda hade upp till dubbelt så hög frånvaro som sina kolleger utan barn. Undersökningen påvisade också ett samband mellan ålder och sjukfrånvaro; den genomsnittliga frånvaroperioden var längre i högre åldrar än i lägre.

Man företog också beräkningar av hur stor del av årsarbetstiden som lön utgått för utan att någon motsvarande arbetsprestation utförts, vilket inom grupper med samma löneklass och arbetsuppgift ger en uppfattning om skillnaden i mäns respektive kvinnors frånvaro. För kvinnornas del utgjorde denna tid 5—6 procent och för männens del 2—4 procent av årsarbetstiden.

Arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning presenterade i sitt år 1951 publicerade betänkande en analys av frånvaron med uppsplättning på tretton olika frånvar oanledningar — tre typer av sjukfrånvaro, olycksfall, fyra anledningar till vardera permission och förfallolös frånvaro samt en restgrupp övrig frånvaro. Sjukfrånvaron särredovisades på följande tre orsaker: läkarintygad sjukdom, sjukdom anmäld före samt sjukdom anmäld efter återkomsten till arbetet. I den totala frånvaron inräknades icke semester, militärtjänst eller graviditet och barnsbörd. Utredningen insamlade primärdata från ett 40-tal större företag som sys-satsatte både män och kvinnor, sammanlagt ca 30 000 arbetstagare —

så gott som samtliga kroppsarbetare. Uppgifterna, som insamlades vid fyra tidpunkter, nämligen november 1948 samt februari, maj och augusti 1949, avsåg varje gång en vecka.

Undersökningen företogs i syfte att närmare analysera de skillnader i frånvaro mellan män och kvinnor som förelåg enligt socialstyrelsens beräkningar. Man ville bedöma dessa olikheter och få en uppfattning om orsakerna till dem. Vid bearbetningen togs därför hänsyn till civilstånd, ålder, anställningstid, företagets branschtillhörighet, storlek och geografiska belägenhet samt för kvinnor förekomsten av barn. Frånvaron har i undersökningen beräknats som en procentuell andel av den s. k. risktiden, vilken är den ordinarie arbetstiden minskad med frånvaro på grund av semester, militärtjänst, barnsörd och graviditet.

Även denna undersökning visade en omkring dubbelt så hög total frånvaro för kvinnor som för män. De ogifta männen hade högre frånvaro än de gifta, medan för kvinnornas del frånvaro och civilstånd uppvisade det motsatta sambandet.

En fördelning av frånvaron på orsaker visade att sjukfrånvaron svarade för mellan  $\frac{2}{3}$  och  $\frac{3}{4}$  av all frånvaro. Relationen i fråga om sjukfrånvaro mellan män och kvinnor var densamma som för total frånvaro. Av sjukfrånvaron var enbart ca  $\frac{1}{3}$  läkarintygad; även denna kategori av sjukfrånvaro var högre för kvinnor än för män. Permission utgjorde den näst största frånvar oanledningen och var betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. Frånvaro på grund av olycksfall förekom däremot mer bland män än bland kvinnor. Gruppen övrig förfallolös frånvaro — i huvudsak sådan som ej var orsakad av vård av hem och familj — var ungefär lika vanlig för ogifta män som för samtliga kvinnor, medan de gifta männen visade betydligt lägre sådan frånvaro.

Av de olika veckodagarna hade lördagar den högsta frånvaron men även måndagar visade överfrånvaro. Denna överfrånvaro på lördagar och måndagar gällde alla slag av frånvaro utom den läkarintygade sjuk-

frånvaron. Detta föranleder kommittén till följande slutsats: »Den överskjutande sjukdomsfrånvaron på måndagar och lördagar . . . måste . . . ge stöd åt tidigare framförda förmodanden att under rubriken sjukdom redovisats frånvaro av annat slag.» (S. 50.)

Den totala frånvaron var för männen i stort sett av samma omfattning i åldrarna upp till 50 år för att därefter öka något. För de gifta kvinnornas del framträdde en med åldern minskad total frånvaro. I synnerhet var det permissions- och den förfallolösa frånvaron som minskade för denna grupp. Den läkarintygade sjukfrånvaron förändrades endast obetydligt med stigande ålder för kvinnorna men ökade för männen. Detta bidrog till att skillnaderna i den totala frånvaron mellan män och kvinnor tenderade att suddas ut i de högre åldrarna. Frånvarons samvariation med vårdnadsbörda för barn under skolåldern visade sig även i denna undersökning vara påtaglig.

Meidner studerade i sin avhandling bl. a. frånvarons konjunkturberoende.<sup>1</sup> Han baserade sin analys till största delen på fackförbundsmaterial — frekvensen avgiftsbefrielser p. g. a. sjukfrånvaro — samt socialstyrelsens frånvaroundersökningar. Han fann för perioden 1937/38 — 1947/49 att avgiftsbefrielserna för sjukdom nära samvarierade med sysselsättningsgraden. Vidare framkom att männens sjukfrånvaro genomgående var lägre än kvinnornas. Under perioden steg frånvaron med ca 30 procent. Denna stegring kunde inte förklaras av demografiska förskjutningar inom den studerade gruppen av industrianställda.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> R. Meidner, *Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning*, Stockholm 1954.

<sup>2</sup> Som en grov schematisering av olika frånvarohöjande faktorer anger Meidner, s. 274:

1. Höjd frånvaro vid realiter oförändrad sjukfrekvens som en följd av en gynnsammare bedömning av arbetsmarknadsläget från arbetarnas sida.
2. Höjd frånvaro utan samtidigt ökad sjukfrekvens som en anpassningsföreteelse.
3. Ökat tillskott av arbetskraft med hög konstitutionellt betingad absenteism.
4. Ökat tillskott av arbetskraft med hög institutionellt betingad absenteism."

För att erhålla ett mått på en eventuell överfrånvaro vissa veckodagar bland arbetare utnyttjade Meidner socialstyrelsens frånvaroundersökningar. Uppgifter förelåg för åren 1947—50 med en vecka för vardera hösten 1947 och 1948 och en vår- och en höstvecka för åren 1949 och 1950. Som ett mått på överfrånvaron använde Meidner uppgifterna för måndag och lördag jämförda med medelfrånvaron för tisdag—fredag. Han fann att en betydande överfrånvaro förekom på lördagar, medan den på måndagar var betydligt måttligare. Vid en jämförelse av dessa resultat med kvinnolöneutredningens konstaterade Meidner att endast den läkarintygade sjukdomen icke uppvisade någon variation med veckodagar, varav han drog slutsatsen att den icke läkarintygade sjukfrånvaron torde innefatta ett flertal fall av frånvaro icke orsakad av sjukdom.

En omfattande genomgång av frånvarons samband med olika bakgrundsvariabler gör Henriksson.<sup>3</sup> Materialet bestod av drygt 6 000 manliga och kvinnliga tjänstemän anställda vid försäkringsbolag i Stockholm, Göteborg och Malmö. Undersökningsperiod var år 1950. Problemställningarna var för det första att söka mäta och redovisa frånvarons omfattning och fördelning i tiden, för det andra att försöka påvisa samband mellan frånvarons omfattning och några andra mätbara variabler. De registrerade frånvaroslagen var sjukdom, semester, s. k. lediga lördagar, militärtjänst, barnsördsledighet och tjänstledighet. Enbart heldagsfrånvaro ingick i utredningen. Två dimensioner hos frånvaron undersöktes, nämligen antalet frånvarodagar samt antalet frånvaroperioder. Några av de samband som beläggs i undersökningen är följande: männen hade såväl lägre antal sjuktillfällen som kortare frånvarotid än kvinnorna; personal i högre löneklass (högre tjänsteställning) hade mindre omfattande sjukfrånvaro än personal i lägre löneklass.

<sup>3</sup> E. Henriksson, *Frånvaro från arbetet*, Stockholm 1956.



Beträffande olika kriterier på anpassning i arbetet kan följande resultat noteras. Personal med hög frånvaro hade också ett stort antal fall av för sen ankomst. I företag med hög genomsnittlig frånvaro förekom även hög personalomsättning (sambandet belades enbart för kvinnor). Personer som ofta bytte arbete hade högre frånvaro än genomsnittet.

I sin industrisociologiska undersökning tog Segerstedt och Lundqvist även upp frånvaroproblemet.<sup>4</sup> De prövade bl. a. om frånvaron samvarierade med olika mätbara miljöfaktorer, t. ex. tungt och smutsigt eller osjälvständigt arbete. Deras hypotes var att den »dåliga» arbetssituationen skulle förorsaka missanpassning och vantrivsel, vilket i sin tur skulle ta sig uttryck i hög frånvaro. Som mått på den beroende variabeln använde de det genomsnittliga antalet frånvarotillfällen per månad. De fann dock inte belägg för hypotesen i sitt material. De undersökte även sambanden mellan frånvaro och olika attitydvariabler, t. ex. känslan hos den anställde av att kunnande och intresse tillvaratas av företaget eller attityden mot informationen eller arbetsledningen. Inte heller här fick de några klara samband.

Lundqvist utförde en studie med material från dagsverkslistor för två livsmedelsföretag i Mellansverige.<sup>5</sup> På dessa listor redovisades arbetad tid per arbetare under en avlöningsperiod. För en period om sex månader sammanställdes med ledning av listorna uppgifter om antal frånvarotillfällen av olika längd, den totala frånvarotiden per arbetare samt frånvaron under olika veckodagar. Bland de empiriska resultaten kan nämnas att frånvaron tenderade att koncentreras kring söndagarna och var störst på lördagarna. Överhuvudtaget tenderade frånvaroperioder om såväl en, två som tre dagar att förläggas så att söndagen (som ej inräknas i frånvaron) kom i anknytning till frånvaroperioden.

<sup>4</sup> T. Segerstedt & A. Lundqvist, *Människan i industrisambället*, Stockholm 1952.

<sup>5</sup> A. Lundqvist, *Anpassning i arbetet*, Stockholm 1957.

Lundqvist jämförde sedan frånvarons olika dimensioner med resultaten från en intervjuundersökning, vilken genom en rad attitydfrågor syftade till att mäta de anställdas subjektiva anpassning till arbete och arbetssituation. Han ville härigenom utröna vilka dimensioner hos frånvaron som samvarierade starkast med individens subjektiva anpassning. Författaren fann härvid att antalet frånvarotillfällen och endagsfrånvaro var mest beroende av den subjektiva anpassningen.<sup>6</sup>

Sammanfattningsvis kan om resultaten i de ovan relaterade undersökningarna sägas, att de ger vissa entydiga resultat för några av de studerade bakgrundsvariablerna till frånvaron. Beträffande könsolikheter i total frånvaro visas således relativt entydigt att kvinnor har högre frånvarotal än män. Detta gäller även i de fall då vissa andra faktorer av betydelse konstanthållits vid jämförelserna. För att ytterligare söka belägga några av de funna sambanden skall vi i det följande rikta uppmärksamheten även mot vissa utländska undersökningar.

#### **JÄMFÖRELSE MED NÅGRA UTLÄNDSKA UNDERSÖKNINGAR**

Vad gäller olikheterna i frånvaro mellan könen kan vi i de flesta utländska undersökningar konstatera att kvinnornas frånvaro är högre än männens. Resultaten är dock inte helt entydiga. T. ex. Behrend är tveksam mot bakgrunden av sina egna och andras forskningsresultat.<sup>7</sup> Gadourek refererar å andra sidan några undersökningar som antyder att inte alla skillnader mellan könen i frånvarofrekvens kan förklaras genom yrkes- eller andra strukturskillnader.<sup>8</sup> För ett holländskt material omfattande ca 100 000 anställda fann sålunda det holländska institutet

<sup>6</sup> A. Lundqvist, op. cit., s. 83.

<sup>7</sup> H. Behrend, *Voluntary Absence from Work, International Labour Review*, Vol. LXXIX, No. 1 January 1959, s. 109 o. 118.

<sup>8</sup> I. Gadourek, *Absences and Well-being of Workers*, Assen 1965.

för förebyggande medicin (NIPG) efter korrigering för olikheten i åldersfördelningen mellan män och kvinnor att de senare hade högre frånvaro än de förra, mätt både i antal förlorade arbetsdagar och i antal frånvarotillfällen.<sup>9</sup> Elvengren konstaterar dock att skillnader i frånvaron mellan män och kvinnor i Finland är väsentligt lägre än i Sverige; dessutom var den grupp som hade den lägsta frånvaron i hennes material de ensamstående kvinnorna.<sup>1</sup> Om samtliga kvinnliga arbetares frånvaro i procent av förväntad arbetstid beräknas som en index, med mannens frånvaro som bas, erhöll hon för Finland siffran 114. Motsvarande tal för Sverige blev enligt arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning 198.

Att sjukfrånvaro och ålder samvarierar torde vara otvetydigt, vilket framgår av olika svenska undersökningar, bl. a. arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning och en medicinskt inriktad studie som genomförts på grundval av sjukkassematerial.<sup>2</sup> Den förra utredningen påvisade ett avvikande mönster för de gifta kvinnorna. Dessa uppvisade inte någon ökad läkarintygad frånvaro med stigande ålder, medan icke läkarintygad sjukdom, anmäld såväl före som efter återkomsten till arbetet t. o. m. minskade med stigande ålder. Det senare undersökningsresultatet torde återspegla en högre arbetsbelastning för de yngre gifta kvinnorna genom deras kombination av yrkes- och hemarbete. Utländska studier lämnar motsägande resultat vad beträffar ålderns betydelse för frånvaron, beroende på vilket slag av frånvaro som studeras och vilka mått som används.

---

<sup>9</sup> *Ziekte-en Ongevallenverzuim in de periode 1947—1961*, Netherlands Institute of Preventive Medicine, Leiden 1962.

<sup>1</sup> E. Elvengren, *Industriarbetarnas frånvarofrekvens våren 1953*, Helsingfors 1954.

<sup>2</sup> B. Blomqvist i samarbete med S. Bergsmark och G. Lindgren, *1962 års 90-dagarsundersökning* (stencil).

Mare och Sergean<sup>3</sup> samt NIPG<sup>4</sup> fann en positiv samvariation mellan antal sjukdagar och ålder, medan antalet frånvarotillfällen visar en lägre grad av samvariation. Behrend t. ex. fann inte någon speciell ålderseffekt vad beträffar måndagsfrånvaro och Naylor och Vincent fann inte heller något samband mellan ålder och frånvaro.<sup>5</sup> Några studier har t. o. m. funnit negativa samband, t. ex. Aalders, de Groot och Drogendijk.<sup>6</sup>

Ett av arbetsmarknadskommitténs resultat för kvinnorna belyser — förutom det ovan under ålder omnämnda — ytterligare sambandet mellan vårdnadsbörda och frånvaro. Sålunda hade de gifta kvinnorna större frånvaro än de ogifta och inom båda kategorierna hade kvinnor med vårdnaden om små barn större frånvaro än de utan sådan vårdnadsbörda. Elvengren fann också på sitt finska material att kvinnor med vårdnadsbörda hade den högsta frånvaroprocenten, medan som tidigare nämnts de ensamstående kvinnorna hade den lägsta frånvaron av samtliga grupper.

Meidner fann i sitt material ett tydligt samband mellan frånvaro och de konjunkturella variationerna i sysselsättningsgraden. Detta är ett resultat som vinner klart stöd i utländska studier. Så visar t. ex. ett amerikanskt material (från Bell Telephone Company) täckande perioden 1923—59 en mycket nära samvariation mellan sjukfrånvaro i procent av förväntad (scheduled) arbetstid och variationerna i den industriella

---

<sup>3</sup> G. D. Mare & R. T. Sergean, Two Methods of Studying Changes in Absence with Age, *Occupational Psychology*, Vol. 35, 1961.

<sup>4</sup> *Ziekte-en Ongevalvenverzuim in de periode 1947—1961*, Netherlands Institute of Preventive Medicine, Leiden 1962.

<sup>5</sup> J. C. Naylor & N. L. Vincent, Predicting Female Absenteeism, *Personnel Psychology*, Vol. 12, 1959.

<sup>6</sup> E. J. Aalders, Beperving van ziekteverzuim en ziekencontrôle, *Mens en Onderneming*, 1945; M. J. W. de Groot, Factoren in het ziekteverzuim, *Tijdschrift v. Sociale Geneeskunde*, 1950; A. C. Drogendijk, De toeneming van het ziekteverzuim in de na-oorlogse jaren, *Ziekenfondsgids*, 1957.

aktiviteten.<sup>7</sup> Enterline visade med en tvärsnittsstudie av sju länder med olika hög arbetslöshetsprocent att denna konjunkturindikator och ett beräknat mått för andelen p. g. a. sjukdom eller andra skäl förlorade arbetsdagar korrelerade klart negativt med varandra.<sup>8</sup>

Slutligen vill vi nämna något om resultaten av den tidigare nämnda av Gadourek ledda studien. I denna avsåg man att belysa vissa sociologiska och socialpsykologiska faktorerers inverkan på manliga industriarbetares frånvarobeteende.<sup>9</sup> Dessa faktorer hänför sig till följande tre områden:

- 1) arbetarens personliga karakteristika (t. ex. ålder och civilstånd)
- 2) arbetarens attityder och sociala karakteristika (t. ex. tillfredsställelse med arbetsuppgiften)
- 3) olika aspekter på arbetsgruppen (t. ex. arbetsgruppens storlek).

Gadourek analyserade mellan 40 och 50 olika variabler för att undersöka deras betydelse för frånvaron. Resultaten var mestadels av negativ natur. Ringa eller ingen samvariation förelåg t. ex. mellan en positiv attityd till arbete och frånvaron. I denna studie har således den hypotesen inte kunnat bekräftas att de grupper av arbetstagar som ofta är frånvarande är de som också är missnöjda med arbetsuppgiften, arbetsledningen eller är speciellt trötta av arbetet.

Ehuru inga direkta samband kunde konstateras mellan frånvaro och känslan av osäkerhet i anställningen visade en faktoranalys att det fanns en viss samvariation mellan de två variablerna. De som var ivriga att behålla sina välbetalda anställningar missade färre arbetsdagar än de som

---

<sup>7</sup> N. Plummer & L. E. Hinkle, *Sickness Absenteeism*, *Archives of Industrial Health*, Vol. 11, March 1955.

<sup>8</sup> *Worker Absence Due to Illness*, *Monthly Labor Review*, Vol. 87, October 1964.

<sup>9</sup> I. Gadourek, op. cit. Till denna studie kan hänvisas även för en omfattande genomgång av teorier och forskningsresultat rörande frånvaro.

innehade »säkra» anställningar. Lönesystemet visade sig även ha betydelse. Arbetare som betalades med ackord var oftare frånvarande än övriga.

## KAPITEL 3

### **Industriarbetares frånvaro under efterkrigstiden**

#### **INLEDNING**

Under efterkrigstiden visar den officiella sysselsättningsstatistiken att frånvaron från arbetet bland industriarbetare har i det närmaste fördubblats. Huvudparten av denna ökning har skett under de senaste tio åren.

I detta kapitel skall vi diskutera denna utveckling och ställa den mot bakgrunden av strukturella och institutionella förändringar. Vi skall därvid diskutera och i mån av tillgång på kompletterande statistiskt material söka beräkna olika faktorerens betydelse för den observerade frånvaron.

I ett första avsnitt tar vi upp arbetarnas omfördelning exempelvis mellan olika industrigrupper, mellan olika storleksgrupper av företag och mellan olika åldersgrupper. Effekten på frånvaron av dessa förändringar söker vi uppskatta med hjälp av s. k. standardberäkningar. Vad dessa innebär kommer att närmare klargöras första gången de utnyttjas i framställningen. Eftersom den egentliga ökningen i frånvaron som nämnts ovan började först kring mitten av 1950-talet kan man överväga huruvida våra standardberäkningar skall omfatta orsaksfaktorernas utveckling under enbart denna period eller gälla hela efterkrigsperioden. Det senare alternativet skulle t. ex. kunna motiveras med att

en förändring påverkar frånvaron med en viss fördröjning. I praktiken begränsar tillgången på statistiska data valet av år mellan vilka vi kan beräkna effekten på frånvaron av förändringar i de olika faktorerna. Där så varit möjligt har vi gjort jämförelser med både ett tidigt efterkrigsår och med år 1953 eller ett år som ligger nära detta.

I därpå följande avsnitt diskuteras en del institutionella förändringar som ägt rum under perioden. Härvid behandlas bl. a. införandet av den allmänna sjukförsäkringen.

Det sista avsnittet av kapitlet behandlar den »oförklarade» restpost av ökningen i frånvaron som återstår sedan verkningarna av ovannämnda faktorer subtraherats.

#### **UTVECKLINGEN 1947—66**

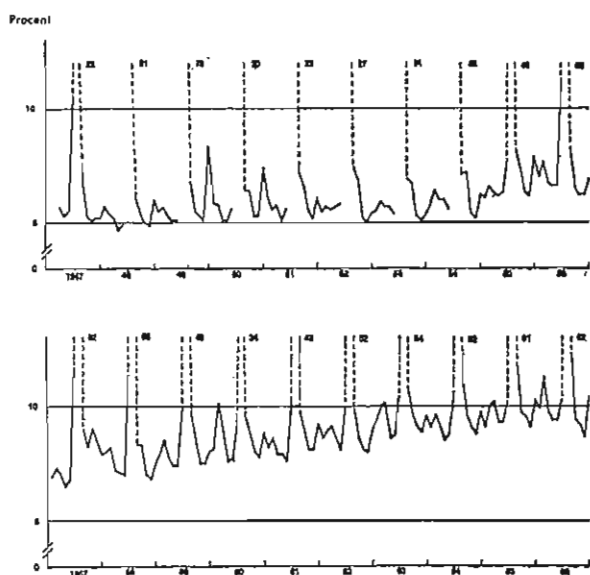
Av diagram 2 framgår att andelen industriarbetare som är frånvarande hel arbetsdag — uppgifterna avser ej lördag, söndag eller helgdag — i det närmaste fördubblats under efterkrigstiden.<sup>1</sup> De frånvarandes andel av arbetarstyrkan har ökat från i genomsnitt drygt 5 procent vid slutet av 1940-talet och början av 1950-talet till nära 10 procent under 1960-talet. Denna stegring av frånvaron har i stort sett ägt rum efter åren 1954—55 och dess början sammanfaller därför med sjukförsäkringsreformens ikraftträdande 1 januari 1955. Det blir anledning att återkomma till detta längre fram i kapitlet.

<sup>1</sup> De uppgifter som ligger till grund för diagram 2 insamlas i samband med den s. k. sysselsättningsstatistiken — tidigare sammanställd av socialstyrelsen, numera av statistiska centralbyrån — och avser frånvaro av personliga skäl bland arbetarpersonal en dag varje månad. Uppgifterna avser hela industrin och gäller mellan 500 000 och 600 000 arbetare vid varje tillfälle. T.o.m. 1958 insamlades uppgifter från vart och ett av de arbetsställen som ingick i ett av socialstyrelsen upprättat register. Fr. o. m. 1959 insamlades uppgifterna som ett urval omfattande 1/10 av de arbetsställen som hade 25 eller färre arbetare och från samtliga större arbetsställen.

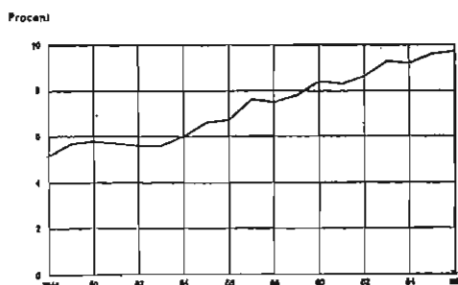


**Diagram 2. Frånvaro bland industriarbetare åren 1947-66**

**2 a) Uppgifter månadsvis**



**2 b) Årsdata på grundval av uppgifter för jan.-maj och sept.-dec.**



*Anm.:* I uppgifterna inräknas enligt den till företagen utsända blanketten följande frånvaroanledningar: sjukdom, olycksfall, moderskapsledighet, militärtjänstgöring, semester, tillfällig ledighet (permission) samt frånvaro utan förfall.

*Källa:* 1947—62 Sociala meddelanden 1947—62; 1963—66 Statistiska meddelanden serie A.

Under hösten och vintern 1957—58 ligger frånvaron förhållandevis högt. Detta torde sammanhånga med den influensaepidemi som härjade vid denna tidpunkt. Frånvarofrekvensen — även bortsett från semester-topparna — visar en påtaglig säsongvariation med högre frånvaro under vinterhalvåret. Den variation som semestertopparna visar mellan de olika åren är ett resultat av att industrisemestrarna förlagts något olika de olika åren.<sup>2</sup> Att den förlängning av semestertiden som ägt rum under perioden i kombination med en ökad semesterspridning skulle ha haft något påtagligt inflytande på frånvaron under månader som traditionellt icke är semester månader är däremot ej troligt.

Av diagram 2 b framgår hur årsmedeltalen utvecklas för de i diagram 2 a ingående uppgifterna om frånvaron. Vi har vid beräkningen av medeltalen icke medtagit månaderna juni, juli och augusti.

Innan den här angivna utvecklingen av frånvaron analyseras skall först något diskuteras huruvida vi kan sätta tilltro till bilden som diagram 2 visar eller om det kan tänkas röra sig om en statistisk missvisning. En viss uppfattning härom kan vi få genom en jämförelse med annat existerande material.

Under perioden 1947—61 utförde socialstyrelsen även speciella frånvaroundersökningar. Undersökningarna omfattade i allmänhet en vecka på hösten. Dessa »veckoundersökningar» avsåg frånvaro hel dag av personliga skäl bland industriarbetare. I motsats till sysselsättningsundersökningarna medtogs inte inkallade till militärtjänst, deltidsanställda samt lediga på grund av semester och barnsövd.

Det förefaller rimligt att anta att exkluderandet av dessa kategorier påverkat nivån i frånvaron men icke trenden. Av detta skäl och beroende på att före 1957 många ändringar företogs i principerna för datainsamlingen har vi inte ansett detta statistiska material väl lämpat för

---

<sup>2</sup> Att kurvan blir bruten och försvinner rätt upp beror på diagramtekniska skäl. Siffrorna vid avbrotten i kurvan anger frånvaron.

en verifiering av socialstyrelsens i diagram 2 redovisade uppgifter.<sup>3</sup> Om vi dock ett ögonblick bortser från materialets svagheter i detta avseende och begränsar utnyttjandet av dess uppgifter till perioden 1957—61 kan vi även av detta material konstatera en ökning men trenden i denna är svagare än den som diagram 2 visar. Nivån hos frånvaron är även lägre.

Att frånvaron enligt veckoundersökningarna således visar en svagare ökning än enligt den i diagram 2 redovisade torde åtminstone delvis kunna förklaras av de ändringar som företagits i samband med insamlingen av materialet och i analysmetoderna vid dessa veckoundersökningar. Det finns sålunda ej anledning att på basis av denna jämförelse sätta i tvivelsmål att en stegring av frånvaron ägt rum under efterkrigstiden. Vi bör dock å andra sidan reservera oss mot att denna stegring varit exakt av den storleksordning som diagram 2 utvisar. Det alltmer ökade intresset för och den betydelse som frånvaroproblemet fått kan t. ex. ha medfört att en del av den i undersökningarna observerade ökningen av frånvaron uppkommit som en följd av en noggrannare registrering av de frånvarande.

Vi kan vidare notera att i blanketterna till sysselsättningsundersökningarna för åren före 1957 frånvaroanledningarna icke var lika specificerade som efter. Förändringarna tycks dock inte vara av den omfattningen och arten att de skulle kunna svara för någon nämnvärd del av den kraftiga ökning i frånvaron som enligt diagram 2 skett sedan 1953.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att diagram 2 sannolikt något överskattar den ökning som ägt rum men i huvudsak ändå ger en riktig bild av utvecklingen under efterkrigstiden.

Veckoundersökningarnas värde ligger framförallt i att de ger relationerna mellan olika grupper frånvaro de olika åren. Veckoundersök-

<sup>3</sup> Före 1957 var t. ex. materialet huvudsakligen begränsat till metall- och textilindustrin samt beklädnadsindustrin.

ningarna kommer också att utgöra vårt huvudmaterial när vi i ett följande avsnitt försöker att beräkna effekten på frånvaron av strukturändringar av olika slag.

## STRUKTURELLA FÖRÄNDRINGAR

### *Frånvaro inom vissa industribranscher*

Sysselsättningsstatistiken ger bl. a. uppgifter om frånvaron för elva industribranscher. Vi kan med ledning av dessa uppgifter konstatera två saker, nämligen för det första att den för hela materialet i diagram 2

**Tabell 1. Frånvaro bland arbetare inom olika industribranscher**  
(Index med genomsnittet för industrin = 100)

Bransch	1947		1950		1955		1960		1965	
	apr	nov	apr	nov	apr	nov	apr	nov	apr	nov
Gruvind.	104	96	98	98	106	106	114	110	89	104
Merall- o. verkstadsind.	117	117	110	109	108	110	104	106	101	103
Jord- och stenind.	81	96	80	83	82	84	87	81	98	89
Träind.	66	67	61	68	68	69	62	67	66	74
Massa- o. pappersind.	87	88	96	108	111	103	109	108	116	106
Grafisk ind.	98	90	94	94	97	102	95	95	96	78
Livsmedelsind.	91	88	106	96	106	95	103	96	113	97
Dryckes- o. tobaksind.	125	140	133	128	124	121	129	110	117	126
Textil- o.										
bekl. ind.	87	87	96	91	95	89	109	112	110	110
Läder-, hår- o.										
gummiind.	74	73	94	87	89	77	89	88	91	78
Kemisk, kemisk- tekn. ind.	102	119	133	134	113	106	104	99	102	110
Hela industrin	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*Anm.:* Endast frånvaro hel arbetsdag p.g.a. personliga skäl ingår.

*Källa:* 1947—60 Sociala meddelanden 1947—61; 1965 Statistiska meddelanden serie A.

konstaterade ökningen i frånvaron i stort sett även gäller för de enskilda industribranscherna och för det andra att det föreligger relativt konstanta nivåskillnader i frånvarotalen mellan branscherna. Frånvaron förefaller tydligen vara beroende av speciella förhållanden inom de olika branscherna och endast begränsade förändringar i dessa förhållanden tycks ha inträffat under perioden. Detta framgår av tabell 1, där frånvaron inom branscherna i april och november för några av åren under perioden redovisas. Endast två av branscherna, massa och papper samt textil och beklädnad, avviker mera påtagligt från den allmänna trenden och visar en starkare ökning än genomsnittet.

Nivåskillnaderna i frånvaron mellan olika industribranscher medför att förändringar i branschernas relativa storlek kan ha haft betydelse för den totalfrånvaro som registrerats i diagram 2. Här under pe-

**Tabell 2. Industrierbetarnas fördelning på industrigrupper åren 1947, 1953, 1963 och 1964**

Industrigrupper	1947	1953	1963	1964
	procent			
Gruvindustri	1,7	2,1	1,5	1,4
Metall- och verkstadsindustri	39,8	42,0	47,6	47,9
Jord- och stenindustri	6,8	5,4	5,0	4,9
Träindustri	10,3	9,0	8,4	8,8
Massa- och pappersindustri	7,1	7,3	7,6	7,3
Grafisk industri	3,7	4,0	4,0	4,1
Livsmedelsindustri	6,9	6,6	6,6	6,6
Dryckes- och tobaksindustri	1,5	1,5	1,1	1,1
Textil- och sömnadsindustri	14,3	14,5	10,6	10,4
Läder-, hår- och gummiindustri	4,7	4,1	3,7	3,6
Kemisk och kemisk-teknisk industri	3,2	3,5	3,9	3,9
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0

*Källa: SOS Industri respektive år.*

rioden tyngdpunkten i arbetarstyrkans fördelning förskjutits mot branscher med hög genomsnittlig frånvaro medför detta att genomsnittsfånvaron inom hela industrin höjs.

Av tabell 2 framgår, att väsentliga förändringar har skett mellan åren 1947 och 1963 i de olika branschernas relativa andel av industriarbetarkåren. De mest framträdande förändringarna är att metall- och verkstadsindustrins dominans har ökat — denna bransch sysselsatte 1963 i det närmaste hälften av arbetarstyrkan — medan textil- och beklädnads-, trä- samt jord- och stenindustrierna gått tillbaka relativt sett.

En metod att beräkna effekten på frånvaron av den ändrade fördelningen av arbetarstyrkan mellan olika industribranscher är den s. k. standardpopulationsmetoden. Man väljer härvid fördelningen för ett visst år som s. k. standardpopulation och applicerar på denna frånvarotalen för det år man vill göra jämförelsen med. Vi har valt att använda 1947 års uppgifter om arbetarnas fördelning mellan olika industribranscher som standardpopulation och på denna applicera frånvarotalen för industribranscherna i november 1964 och april 1965. De så beräknade standardtalen anger således den genomsnittliga frånvaro inom industrin åren 1964—65, som skulle ha erhållits med samma fördelning av arbetarantalet mellan industribranscherna som år 1947. Resultaten av beräkningen framgår av tablan nedan.

*Frånvarande industriarbetare (procent)*

	<i>Observerat genomsnitt</i>	<i>Standardberäknat genomsnitt</i>
November 1964	8,8	8,7
April 1965	9,2	9,2

För november 1964 erhålls ett obetydligt lägre standardberäknat frånvarotal, medan det observerade och det beräknade frånvarotalet

för april 1965 blir detsamma. Enligt denna beräkning skulle den sammanlagda effekten på frånvaron av överflyttning mellan olika industribranscher vara ringa eller i varje fall ha skett så att förändringarna i det allra närmaste tagit ut varandra. Om vi använder 1953 års fördelning av arbetarna på industribranscher medför detta ingen förändring av slutsatsen.

### *Frånvaro bland manliga och kvinnliga arbetare*

Kvinnorna har enligt tillgänglig statistik en högre genomsnittlig frånvaro än männen. De kvinnliga arbetarnas frånvaro enligt veckoundersökningarna redovisas i tabell 3 som en index med de manliga arbetarnas frånvaro som bas.

**Tabell 3. Kvinnliga industriarbetarnas frånvaro olika veckodagar åren 1947—61**  
(Index med männens frånvaro respektive undersökningsperiod = 100)

	1947	1948	1949		1950		1951	
	H (öst)	H	V (år)	H	V	H	V	H
Måndag—fredag	134	146	152	160	168	160	148	155
Lördag	167	162	172	184	197	184	174	194

	1952	1953	1957	1958	1959	1960	1961
	V	V	H	H	H	H	H
Måndag—fredag	163	163	153	160	159	171	172
Lördag	190	185	161	185	188	195	196

*Anm.:* I undersökningarna före 1957 ingår huvudsakligen metall- och textil- samt beklädnadsindustrierna. Fr. o. m. 1957 gäller uppgifterna hela industrin. Uppgifter saknas för åren 1954—56.

*Källa:* Sociala meddelanden 1947—62.

Som framgår av tabell 3 är kvinnornas frånvaro under måndag—fredag mellan 50 och 75 procent högre än männens medan den under lördag är i det närmaste dubbelt så hög. Kvinnornas frånvaro har även ökat i förhållande till männens. Även en oförändrad andel kvinnor i industrin skulle därför medföra en ökning av frånvarotalen.

Vidare innebär en större andel gifta bland de industrianställda kvinnorna att en grupp med speciellt hög frånvarobenägenhet ökar. För några av åren finns uppgifter i veckoundersökningarna om gifta respektive ej gifta kvinnors frånvaro. I tablan redovisas de gifta kvinnornas frånvarotal som en index av de ej giftas. Uppgifterna avser enbart metall- och textilindustrin åren 1954—56 men hela industrin 1957.

	1954	1955	1956	1957
Måndag—fredag	147	141	132	115
Lördag	171	157	154	122

De gifta kvinnorna uppvisar genomgående högre frånvarotal än de ej gifta. Skillnaden avtar dock. Deras lördagsfrånvaro är tydligen speciellt hög.

Enligt folkräkningen 1960 var andelen gifta av de kvinnliga arbetarna inom tillverkningsindustrin 52,9 procent. Motsvarande andel i folkräkningen 1950 var för industri och hantverk 40,7 procent.<sup>4</sup>

Även vid en oförändrad andel kvinnliga industriarbetare betyder detta att frånvarotalen för industrin som helhet bör öka. Frågan är bara hur mycket. Det rör sig om relativt måttliga förändringar inom en grupp som utgör knappt 20 procent av hela arbetarkåren. För att belysa betydelsen av en ökad andel gifta kvinnor har följande räkneexempel med fiktiva relationstal ställts upp.

<sup>4</sup> Exkl. byggnads- och anläggningsverksamhet samt el-, gas- och vattenverk.



Antaganden:

Kvinnorna utgör 20 procent av totala antalet industriarbetare.

De ej gifta kvinnornas frånvaro är 200 procent av männens.

De gifta kvinnornas frånvaro är 300 procent av männens.

De gifta kvinnornas andel av samtliga kvinnliga industriarbetare ökar från 40 till 60 procent mellan 1950 och 1960.

Männens frånvaro är  $a$  procent i båda fallen.

1950. 40 procent av i industrin anställda kvinnliga arbetare är gifta.

Kvinnornas sammanvägda frånvarotal:  $0,4 \cdot 3,0a + 0,6 \cdot 2,0a = 2,4a$

Männens » » :  $= a$

---

Totalt frånvarotal :  $0,2 \cdot 2,4a + 0,8 \cdot a = 1,28a$

1960. 60 procent av i industrin anställda kvinnliga arbetare är gifta.

Kvinnornas sammanvägda frånvarotal:  $0,6 \cdot 3,0a + 0,4 \cdot 2,0a = 2,6a$

Männens » » :  $= a$

---

Totalt frånvarotal :  $0,2 \cdot 2,6a + 0,8 \cdot a = 1,32a$

Trots att de antaganden som gjorts i kalkylen medvetet överdriver skillnaderna i frånvaro mellan de olika kategorierna av anställda blir den totala ökningen av frånvaron i räkneexemplet ej större än tre pro-

cent ( $\frac{1,32a}{1,28a} = 1,03$ ) när andelen gifta kvinnliga arbetare ökar. Om hän-

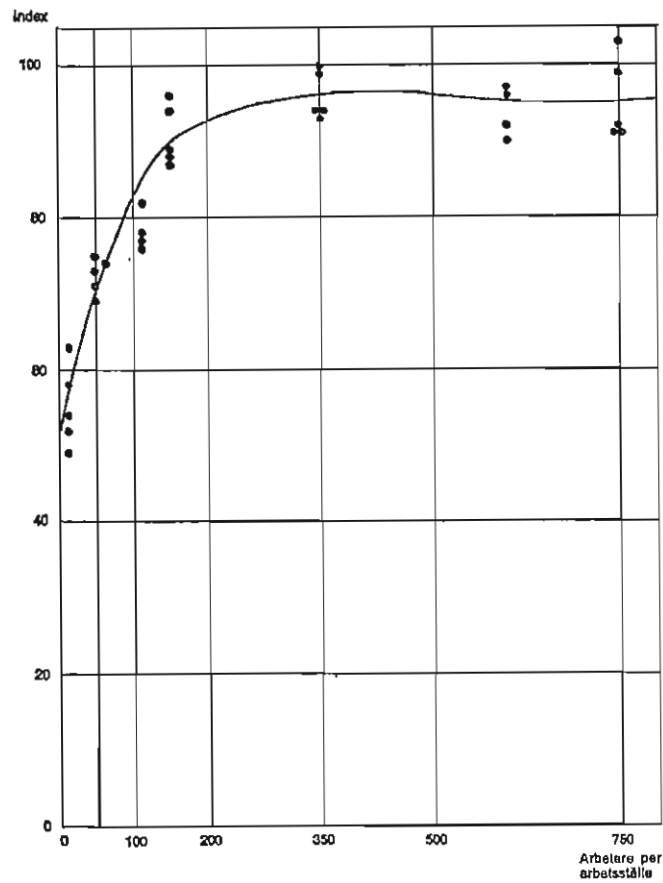
syn tas till att skillnaden i frånvaro mellan gifta och ej gifta kvinnor enligt tablan förefaller att avta, ändras resultatet. Om vi t. ex. antar att gifta kvinnor är frånvarande 50 procent mer än ej gifta 1950 men lika mycket som ej gifta 1960 får vi ett lägre frånvarotal ( $1,2a$ ) för 1960 än ( $1,28a$ ) för 1950.

### *Frånvaro inom arbetsställen av olika storlek*

I diagram 3 har veckoundersökningarnas uppgifter över frånvaron inom olika stora arbetsställen inprickats. Det är ett starkt samband som fram-

#### **Diagram 3. Frånvaro bland manliga industriarbetare inom arbetsställen av olika storlek**

(Index med frånvaro inom arbetsställen med mer än 1 000 anställda=100)



*Anm.:* Varje punkt representerar ett år.  
*Källa:* Sociala meddelanden 1955—62.

träder mellan arbetsställets storlek och frånvaron.<sup>5</sup> Sålunda är frånvaron nästan enbart hälften så stor inom arbetsställen med 25 eller färre arbetare som i dem med 350 eller flera arbetare. Orsakerna till dessa differenser i frånvaron kan vara att söka i en mängd olika förhållanden. Av betydelse kan t. ex. vara att det stora arbetsstället utgör en mer opersonlig miljö och arbetstagarna därför förmodligen inte känner samma motivation att vara närvarande på arbetsplatsen. Den enskilde arbetaren utför som en av många en begränsad och rutinbetonad arbetsuppgift och kan därför ha svårt att se betydelsen av sin insats i pro-

**Tabell 4. Industriarbetarnas fördelning på olika storleksgrupper av arbetsställen åren 1950, 1955 och 1963**

Antal anställda	1950	1955	1963
	procent		
— 10	7,1	7,1	5,3
11 — 25	10,9	11,2	7,2 <sup>a)</sup>
26 — 50	10,7	10,8	13,7 <sup>a)</sup>
51 — 100	11,8	11,7	12,1
101 — 200	13,1	13,0	13,8
201 — 500	18,7	18,1	18,2
501 — 1 000	13,2	11,3	12,3
1 000 —	14,5	16,8	17,4
Summa	100,0	100,0	100,0

a) Avser storleksgrupperna 11—20 respektive 21—50.

Källa: SOS, Industri respektive år.

<sup>5</sup> Diagrammet baserar sig på material från veckoundersökningarna och omfattar enbart manliga arbetares frånvaro måndag—fredag. Lördagsfrånvaron varierar på samma vis som frånvaron under veckans övriga dagar och även de kvinnliga arbetarnas frånvaro ansluter sig till huvudmönstret.

duktionskedjan fram till slutprodukten. Arbetarna på stora arbetsställen utsätts troligen också för en större press genom att t. ex. skiftgång där är vanligare.

Har utvecklingen mot större enheter bidragit till den högre genomsnittsfrånvaron inom industrin? Vi kan först konstatera i tabell 4 att det skett en minskning av de minsta arbetsställets andel av arbetskraften, medan de största ökat sin andel.

Vi har försökt att belysa frågan om betydelsen för frånvaron av dessa förskjutningar mellan olika storleksgrupper av företag genom följande beräkning. I diagrammet avläses på den grafiskt utjämnade kurvan frånvaron för olika storleksgrupper. Dessa frånvarotal har vi sedan multiplicerat med andelen arbetare inom varje storleksgrupp och sedan summerat över alla storleksgrupper. Den på så vis sammanvägda frånvaroindeksen för hela industrin blev 82,8 för 1950 och 84,1 för 1963. Således skulle enligt denna beräkning de förskjutningar mellan olika storleksgrupper som förekommit under perioden 1950—63 påverkat totalfrånvaron med knappt två procent ( $\frac{84,1}{82,8} = 1,016$ ). Motsvarande beräkning för perioden 1955—63 ger resultatet 1,017.

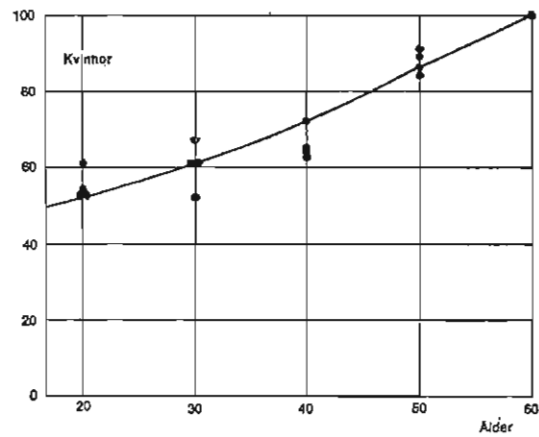
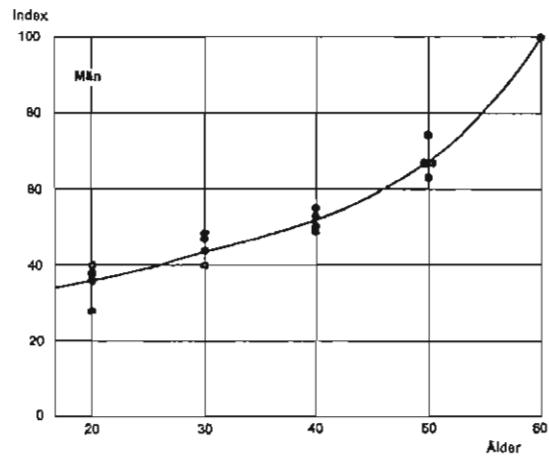
### *Frånvaro inom olika åldersgrupper*

Veckoundersökningarna lämnar inga uppgifter om frånvaron med fördelning på åldersklasser. Material från Stockholms stads förvaltning och sjukkassematerial (även detta enbart för Stockholm) ger dock vissa möjligheter att belysa sambandet ålder—sjukfrånvaro. Då enbart sjukfrånvaro ingår i dessa statistiska material skiljer de sig från dem som använts i föregående delar av detta kapitel och ålderseffekten kan antas vara överdriven på grund av att annan frånvaro ej är med.

I diagram 4 kan vi avläsa att sjukfrånvaron — mätt i antal sjukdagar

**Diagram 4. Sjukdagar per år och anställd inom olika åldersklasser bland kollektivanställda vid Stockholms stads förvaltning**

(Index med värdena för åldersklasserna 56—65 år = 100)



*Anm.:* Varje punkt representerar ett år.

*Källa:* Uppgifter från Stockholms stads lönenämnd.

per individ och år — stiger kraftigt med åldern<sup>6</sup>. Kvinnornas sjukfrånvaro visar ett något svagare samband med åldern än männens. Då diagrammets sifferunderlag baserar sig på uppgifter enbart om kollektivanställda inom Stockholms stads förvaltning har vi sökt att verifiera bilden även med annat material som redovisas i tabell 5. Därvid har utnyttjats statistik från Stockholms allmänna försäkringskassa som bearbetats på samma sätt som underlaget till diagrammet. En skiljaktighet mellan dessa båda material över sjukfrånvaro är att i sjukkassematerialet ej ingår karensdagar, dvs. huvuddelen av korttidsfrånvaron. Då denna torde utgöra en relativt sett större andel av sjukfrånvaron bland yngre medför detta att denna frånvaro underskattas mera för de yngsta grupperna än för de äldsta, dvs. skillnaderna dem emellan i total sjukfrånvaro tenderar att överskattas.

**Tabell 5. Av Stockholms allmänna försäkringskassa ersatta sjukdagar per individ år 1963**  
(Index med antalet sjukdagar för gruppen 60—66 år = 100)

Åldersgrupp	Män	Kvinnor	Samtliga
16—20	19	35	27
20—30	27	46	36
30—40	39	58	48
40—50	49	70	59
50—60	69	86	78
60—66	100	100	100

*Källa:* Förvaltningsberättelse för Stockholms allmänna försäkringskassa. Denna statistik gäller samtliga försäkrade som uppbär sjukpenning. Därför ingår icke pensionärer, sjukpensionerade och sådana som ej kommer upp i minimitkomst (1 800 kronor per år) för sjukpenning, t.ex. studerande. Dock ingår hemmafruar.

<sup>6</sup> I diagrammet är sjuktalen omräknade till en index av sjuktalet för den högsta åldersgruppen.

Resultatet av denna beräkning stöder det tidigare i diagram 3 funna sambandet. Att sjukfrånvaron i de lägsta åldersgrupperna är lägre enligt tabellen än enligt diagrammet beror — förutom på den ovan nämnda statistiska felkällan — på att den grupp vars frånvaro satts = 100 har en högre genomsnittsålder i tabellen än i diagrammet.

De här utnyttjade statistiska materialen visar att arbetskraftens ålderssammansättning kan ha en väsentlig betydelse för den genomsnittliga sjukfrånvaron för hela arbetarstyrkan.

För att söka uppskatta hur mycket förskjutningen mellan åldersklasserna kan ha betytt har använts uppgifter för män och kvinnor i åldern 15—65 år i industriarbete enligt 1950 och 1960 års folkräkningar. Ta-

**Tabell 6. Manliga och kvinnliga industriarbetares fördelning på åldersklasser 1950 och 1960**

Åldersklass	Män		Kvinnor	
	1950 <sup>a)</sup>	1960	1950 <sup>a)</sup>	1960
	procent			
15—20	9,5	11,6	13,7	13,8
20—25	12,1	11,3	15,1	10,4
25—30	13,6	10,4	12,7	7,4
30—35	12,7	10,1	10,4	8,3
35—45	23,3	21,1	22,2	23,6
45—55	17,7	20,4	17,7	23,6
55—65	11,1	15,1	8,2	12,9
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0

a) Genom att från 1950 års uppgifter om arbetarantalet inom huvudgruppen industri och hantverk exkludera dem som var anställda inom byggnads- och anläggningsverksamhet samt inom el-, gas- och vattenverk erbålles jämförbarhet med huvudgruppen tillverkningsindustri enligt 1960 års klassifikationssystem. Vid båda tidpunkterna har arbetare inom gruvinindustrin tillagts. Övriga olikheter i redovisningen anser vi oss kunna bortse från vid den här gjorda jämförelsen.

Källa: SOS, Folkräkningen 1950 del VI och 1960 del IX.

bell 6 visar hur arbetarna inom egentlig industri var fördelade mellan olika åldersklasser vid de båda tidpunkterna.

För både manliga och kvinnliga industriarbetare kan noteras att en större andel återfinns i högre åldrar år 1960 än år 1950.

Indextal för sjukfrånvaron i de olika åldersklasserna har avlästs från de på fri hand utjämnade kurvorna i diagram 4 och sedan multiplicerats med andelen manliga respektive kvinnliga arbetare i varje åldersklass de båda åren och sedan summerats över alla åldersklasserna. Härvid erhålls den totala sjukfrånvaron som ett vägt medelvärde för män och kvinnor var för sig. Dessa frånvarotal har sedan sammanvägts respektive år varvid kvinnornas andel av arbetskraften antagits vara 20 procent.

De beräknade frånvarotalen blev för år 1950 58,2 och för år 1960 61,0. Ökningen i sjukfrånvarotalet på grund av att fördelningen av arbetskraften förskjutits mot högre åldrar är således 4,8 procent ( $\frac{61,0}{58,2} = 1,048$ ). Enligt veckoundersökningarna utgör sjukfrånvaron under måndag—fredag något under 90 procent av all i undersökningen registrerad frånvaro.<sup>7</sup>

Den ovan beräknade höjningen av sjukfrånvaron med 4,8 procent på grund av arbetskraftens ökade ålder kan utgående från detta värde på sjukfrånvarons andel av all frånvaro tänkas påverka den totala frånvaron med drygt 4 procent.

<sup>7</sup> I nedanstående tablå redovisas sjuk- och olycksfallsfrånvaro som en index med all frånvaro av personliga skäl = 100.

Måndag—fredag	1957	1958	1959	1960	1961
Män	84	88	89	87	86
Kvinnor	88	87	88	88	87

Vad som inräknas i frånvaro av personliga skäl i dessa undersökningar redovisas på s. 48.



### *Sammanfattning av beräkningarna*

I de föregående avsnitten har vi undersökt vilken effekt som vissa faktorer kan ha haft på genomsnittsfrånvaron. I nedanstående tablå har vi gjort en sammanställning av resultaten av dessa beräkningar och summerat dem. Detta ger en antydning om hur mycket frånvaron skulle ha stigit om inga andra faktorer än de i tablåen medtagna skulle ha förändrats under perioden.

<i>Förändring i frånvaro på grund av faktiska förändringar av:</i>	<i>%</i>
Industribranschstrukturen	1
Fördelningen manliga—kvinnliga arbetare	—
Proportionen gifta kvinnliga arbetare	3
Företagens storleksstruktur	2
Arbetstagarnas åldersfördelning	4
Totalt	<hr/> 10

Diagram 2 visar att frånvaron under efterkrigstiden har ökat mycket starkt och om sifferunderlaget ger en helt rättvisande bild kan det röra sig om en ökning av storleksordningen 100 procent. Tillsammans ger de struktureffekter vi haft möjlighet att studera inte större ökning av frånvaron än 10 procent.

Tydligt spelar andra faktorer den dominerande rollen i detta sammanhang, faktorer som vi inte har data om eller vars inflytande inte låter sig kvantifieras på samma vis som de hittills behandlade. Vi skall i ett avslutande avsnitt diskutera några sådana faktorer och behandlar då först införandet av den allmänna sjukförsäkringen.

## INSTITUTIONELLA FÖRÄNDRINGAR

### *Sjukförsäkringsreformen*

Den allmänna sjukförsäkringen infördes 1 januari 1955. Det är slående att detta sammanfaller med tidpunkten för stegringen i frånvaron enligt diagram 2. Vi vill därför försöka att något närmare analysera vilken inverkan införandet av sjukförsäkringen kan ha haft på frånvarobenägenheten hos den grupp av arbetstagare som vi här behandlar, nämligen industriarbetare. Enligt de regler och avtal som gällde efter sjukförsäkringens införande uppbar industriarbetarna ingen sjuklön eller sjukpenning under de tre första dagarna av en sjukfrånvaroperiod, de s. k. karensdagarna. Sjukförsäkringen innebar således ingen förändring i villkoren för frånvaro om tre eller färre dagar. Vidare var den tid under vilken sjukpenning utgick utan krav på intyg kort, fyra eller fem dagar (tillsammans med karensdagarna sju eller åtta intygsfria dagar). Det existerade således även en övre gräns för den frånvaro utan sjukdomsanledning som sjukförsäkringen skulle kunna vara en stimulans till.

Karensdagarna och avsaknaden av sjuklön medförde att inkomstbortfallet vid en frånvaroperiod om t. ex. sju dagar blev icke oväsentlig trots sjukpenningen. För en arbetare i Stockholm med 1 000 kronors månadsinkomst före skatt utgjorde det ca 110 kronor.

Mot bakgrunden av dessa förhållanden förefaller sjukförsäkringen inte ha kunnat utgöra något avgörande motiv för en nämnvärt ökad frånvaro annat än på så vis att sjukförsäkringen, mot bakgrunden av det genomgående goda arbetsmarknadsläget och eventuellt i kombination med läkarintyg, möjliggjort ett ökat hänsynstagande till det personliga hälsotillståndet.

Statistik från de allmänna sjukförsäkringskassorna visar också att under perio-

den 1955—63 antalet ersatta fall per 100 medlemmar visserligen ökat men att antalet dagar med ersättning, dvs. ej karensdagar, har varit oförändrat. Detta betyder att antalet sjuktillfällen över tre dagar visserligen blivit fler men samtidigt kortare. Till detta kan också en ökad effektivitet hos sjukvården ha bidragit. Så t. ex. har den genomsnittliga vårdtiden på våra sjukhus förkortats under perioden. Tablån nedan visar sjukkassestatistiken (SOS, Allmänna sjukkassor resp. år) för denna period. Uppgifterna avser fall och dagar för vilka sjukpenning eller sjukhusvårdsersättning utgått.

	1955	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963 <sup>a</sup>
Sjukdomsfall per 100 medlemmar per år	41,8	43,8	55,3	50,5	48,5	54,7	50,7	52,4	59,9
Sjukdagar per medlem per år	11,3	13,0	13,6	13,2	12,8	13,2	12,8	12,8	13,7

<sup>a</sup> "Av olika skäl — bl. a. ändrade lagbestämmelser om sjukhjälpstid m. m., ävensom det förhållandet att de vid utgången av år 1963 pågående sjukdomsfallen ej medräknats — är de framräknade frekvens- och sjuktalen ej direkt jämförbara med motsvarande tal för tidigare år." SOS, Allmän försäkring 1963, s. 50.

Det förefaller därför som om ökningen i frånvaron bland industriarbetare delvis beror på ökad korttidsfrånvaro — under fyra dagar — som inte berörts av sjukförsäkringsreformen. Denna slutsats innebär att antalet frånvarotillfällen måste ha ökat starkt. Detta resonemang förutsätter att tendenserna i sjukkassematerialet, som omfattar samtliga försäkrade i sjukpenningklass 1—13, även kan anses ge en någorlunda rättvisande bild av delgruppen industriarbetares sjukfrånvaro.

### *Motbokens slopande*

I oktober 1955 slopades motboken och konsumtionen av sprit och vin släpptes fri. Genom de prishöjningar som företagits har man sökt begränsa en ökning av spritkonsumtionen. Detta har också lyckats. Om vi som mått använder genomsnittskonsumtionen per individ över 15 år visar det sig att konsumtionen i dag är i det allra närmaste oförändrad jämfört med förbrukningen under åren närmast före 1955. En kraftig höjning visar däremot antalet avdömda fylleriförseelser; dessa har ökat med ca 2/3 mellan 1954 och 1964.

Bakom den i stort sett oförändrade förbrukningen mått per capita döljer sig troligen en strukturändring av konsumtionens fördelning. »Missbrukargruppen» kan därvid inte bara ha ökat antalsmässigt utan även dess per capita-konsumtion kan ha ökat kraftigt. Detta innebär i sin tur att måttlighetsförbrukarna måste ha minskat sin konsumtion. Att vi sålunda kan ha fått fler och värre missbrukare bör ha haft effekt på frånvarotalen. Bl. a. visade Lokander att personer med fylleriförseelser hade ca tre gånger så hög frånvaro som en i övrigt jämförbar grupp.<sup>8</sup>

### *Femdagersveckans införande*

Införandet av femdagsvecka skulle innebära en sänkning av genomsnittsfrånvaron om ingen överflyttning av den högre frånvaron under lördagen till övriga veckodagar ägde rum.<sup>9</sup> Exemplet nedan är avsett

<sup>8</sup> S. Lokander, op. cit., s. 86 ff.

<sup>9</sup> Lördagsfrånvaron som en index med den genomsnittliga frånvaron måndag—fredag = 100 framgår av följande tablå, där material från veckoundersökningarna redovisas. För männens del är frånvaron ca 50 procent högre på lördagar, medan för kvinnornas lördagsfrånvaron är ca 75 procent högre än på övriga dagar. (H = höst, V = vår)

att visa vinsten i arbetstimmar vid femdagarsvecka, under förutsättning att ingen överflyttning av »frånvaro» under lördagar till övriga veckodagar äger rum. Frånvaron på lördagar antas vara 50 procent högre än måndag t. o. m. fredag.

Arbetstidens utläggning:	Timmar per dag		Totalt timmar
	Måndag t. o. m. fredag	Lördag	
vid sexdagarsvecka	8	5	45
vid femdagarsvecka	9	—	
Antal frånvarande arbetare	100	150	45

Vi kan nu beräkna antalet frånvarotimmar vid de båda alternativen. Förlorade arbetstimmar vid:

$$\begin{aligned} \text{sexdagarsvecka} & 5 \cdot 8 \cdot 100 + 5 \cdot 150 = 4\,750 \\ \text{femdagarsvecka} & 5 \cdot 9 \cdot 100 = 4\,500 \\ \text{Vinst vid femdagarsvecka i timmar} & = 250 \end{aligned}$$

En oförändrad andel frånvarande per dag inom arbetsstyrkan innebär således enligt denna jämförelse en viss vinst räknat i arbetstid. I nedanstående tablå med material från veckoundersökningarna anges frånvaron inom företag med femdagarsvecka som en index med frånvaron måndag—fredag i företag med sexdagarsvecka = 100.<sup>1</sup>

Forts. not 9.

	1947		1948		1949		1950		1951					
	H	V	H	V	H	V	H	V	H	V				
Män	138	149	136	145	153	148	143	152						
Kvinnor	172	165	155	168	179	171	169	190						
	1952		1953		1957		1958		1959		1960		1961	
	V	H	V	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
Män	146	142	135	144	144	152	158							
Kvinnor	170	161	142	167	170	173	180							

<sup>1</sup> Vi måste dock reservera oss för att uppdelningen av materialet efter antalet arbetsdagar per vecka samtidigt kan ha inneburit en skiftning av företagen på branscher och/eller typer av företag med olika hög frånvaro.

	1958	1959	1960
Män	102	98	98
Kvinnor	82	98	92

Någon överflyttning av lördagsfrånvaro tycks alltså inte ha ägt rum. Snarare tyder relationstalen på att en viss nedgång i frånvaron äger rum vid övergång till femdagarsvecka. Speciellt tycks detta vara fallet för den kvinnliga arbetskraften. Vinsten i närvarotid med femdagarsvecka blir därför här särskilt stor med tanke på kvinnornas höga lördagsfrånvaro.

#### **SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER**

Vi har nu gått igenom både strukturella och institutionella faktorer som kan ha haft betydelse för den stegring av frånvaron bland industriarbetare, som vi inledningsvis konstaterat. De strukturella faktorerna visade sig därvid inte i någon större utsträckning kunna förklara den observerade ökningen i frånvaron. Totalt torde de undersökta faktorerna inte kunna förklara mer än ca 10 procent av den totala ökningen i frånvaron. Den viktigaste förklaringsfaktorn utgjorde med drygt tre procentenheter arbetskraftens ökade genomsnittsålder.

Den institutionella förändring som under perioden kanske tilldragit sig det största intresset i detta sammanhang — sjukförsäkringsreformen — förefaller inte enligt tillgänglig statistik att ha bidragit med någon avgörande del till den ökade frånvaron bland industriarbetarna. Det har nämligen inte skett någon uppgång i den av sjukförsäkringen ersatta sjuktiden per medlem under tiden 1955—63. Däremot satte vi — i avsaknad av direkt belysande statistik — ett litet frågetecken i kanten när vi diskuterade betydelsen av avskaffandet av sprittransoneringen.

Det återstår således efter denna genomgång en så stor oförklarad

del i ökningen av frånvaron att vi måste söka efter ytterligare förklaringar.

Först skall vi dock helt kortfattat beröra ytterligare en strukturfråga. Bristen på arbetskraft kan ha lett till att individer med hög frånvarobenägenhet anställts i större utsträckning än tidigare. Det är dock svårt att avgöra vilken roll en dylik faktor kan ha spelat i den observerade ökningen. (Jfr. Meidner).<sup>2</sup>

Vår förklaring får således bli att större delen av den kvarstående ökningen i frånvaron måste ha orsakats av förändringar i de enskilda arbetarnas frånvarobenägenheter och/eller i de frånvarobestämmande faktorerna. Rent diskussionsvis skall vi som avslutning söka peka på några faktorer i den gångna utvecklingen som vi bedömer har varit väsentliga för dessa förändringar i beteendet.

En grundorsak till att den personliga arbetstidsförkortningen (dvs. en självtagen ledighet) har ökat kan vara att de anställda under efterkrigstiden gradvis har anpassat sig till den nya typ av arbetsmarknads-läge som rått med i stort sett stabil högkonjunktur och full sysselsättning. De personliga preferenserna i valet mellan arbetstid och fritid har fått ett vidgat spelrum och man har inte längre bedömt risken så stor att vid en hög frånvaro mista sin anställning eller att i så fall inte kunna få en ny. För att knyta an till resonemangen i kapitel 1 kan vi säga att individens valfrihet ökat visavi arbetstiden. Det inkomstbortfall — det gäller då inkomst efter skatt — som blir följden av frivillig frånvaro kan vi tydligen uppfatta som det pris man är villig att betala för en ökad fritid (se kapitel 1, s. 24). Vi skulle kunna påstå att en del av den höjda levnadsstandarden tagits ut som ökad fritid i form av frånvaro. Följaktligen kan även en ökning av frånvarobenägenheten bli en följd av en reallönehöjning.

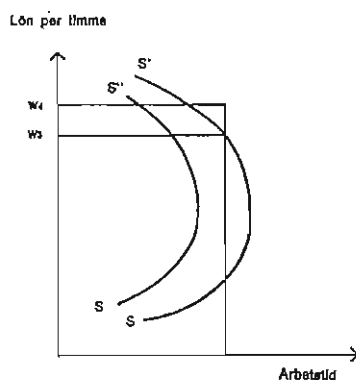
---

<sup>2</sup> R. Meidner, *op. cit.*, s. 276 f.

Med hjälp av det tidigare använda diagram 1 (jfr. s. 25), som vi här återger på nytt i diagram 5, kan vi illustrera hur frånvaron ändras med lön- och fastställd arbetstid. Frånvaron mäter vi då som skillnaden mellan den fastställda och den för individen optimala arbetstiden. Vi ser på figuren hur vid en timlön över  $w_3$  t. ex.  $w_4$  gapet vidgas — frånvaron ökar när lönen stiger — medan en förkortning av den fastställda arbetstiden leder till att gapet minskar. Om den antagna utbudskurvan är realistisk kan ökningen av reallönen som ägt rum under efterkrigstiden ha medfört en ökning av individernas frånvaro. Mot detta har å andra sidan verkat de förkortningar av arbetstiden som företagits under perioden. Dessa förhållanden har behandlats i en undersökning av arbetstidsförkortningens verkningar.<sup>3</sup> Enligt denna undersökning sjönk frånvaron för arbetsgrupper som fick förkortning samtidigt som den steg för arbetsgrupper som icke fick förkortad arbetstid.

Om det är arbetstagarnas successiva anpassning till ett jämfört med mellankrigstiden nytt arbetsmarknadsläge som är huvudorsak till den

**Diagram 5. En individs utbud av arbetstid vid olika lönenivåer**



<sup>3</sup> Y. Åberg, op. cit., s. 158 ff.



ökade frånvaron är det självfallet svårt att få något klarare grepp om andra förklaringsfaktorer. Hade vi under mellankrigstiden haft full systerställning och hade arbetstagarna under de första efterkrigsåren inte fruktat att en ny depression skulle komma hade kanske frånvaron redan tidigare legat högre. Man kan emellertid kanske ändå spekulativt ange ytterligare faktorer som kan ha spelat in när det gäller att förklara den högre frånvaron under efterkrigstiden.

Att frånvaron används som ett mått på anpassningen i arbetet har vi redan tidigare berört (s. 37 och 39). Ett kriterium på att dålig anpassning föreligger kan därvid vara att frånvaron uppvisar många men korta frånvarotillfällen. Vi har i den tidigare analysen — vid jämförelse av kurvan i diagram 2 och sjukstatistiken s. 64 f. — kommit till den slutsatsen att uppgången i den totala frånvaron delvis skulle bero på att korttidsfrånvaron ökat. En sådan försämring av anpassningen skulle alltså — om vi knyter resonemanget till vår tidigare figur — leda till att utbudskurvan flyttas åt vänster från  $SS'$  till  $SS''$ . Dvs. vid lönenivån  $w_4$  blir utbudet av arbetstid lägre och gapet mellan den optimala och den fastställda arbetstiden således större.

De kanske ökade anpassningssvårigheterna kan ha sitt upphov i en kombination av faktorer vilkas effekter vi dock inte kan ge några mått på. Följande faktorer som kan spela en väsentlig roll härvidlag kommer att något kommenteras: den rörlighetsfrämjande arbetsmarknadspolitiken och strukturrationaliseringen, bostadsbristen och den ökande mekaniseringen och rationaliseringen inom företagen. Vi måste dock poängtera, att det krävs att dessa faktorer ökat i betydelse för att de skall kunna utgöra en förklaring till den observerade uppgången i frånvaron. Att belägga dylika förändringar i utvecklingen stöter dock på svårigheter, emedan det saknas tillräckligt statistiskt underlag härför. Vi får därför även på denna punkt nöja oss med några mer eller mindre plausibla resonemang.

Den förda arbetsmarknadspolitiken och strukturrationaliseringen har medfört att yrkes- och platsrörligheten har ökat. Samtidigt som detta naturligtvis innebär något positivt för många kan en flyttning för andra upplevas som något övervägande negativt. Troligen har flyttningarna inte bara blivit fler under perioden utan även mer genomgripande för den enskilde individen, samtidigt som man kan förmoda att de har berört alltmer svårflyttade personer. Det senare kan sägas vara ett av den rörlighetsfrämjande arbetsmarknadspolitikens mål. Utvecklingen på arbetsmarknaden bör sålunda ha inneburit såväl ökande flyttningsfrekvens som ökande inslag bland de flyttande av personer med stark motvilja mot en flyttning och därmed sammanhängande omställnings- och anpassningsproblem. Detta skulle i så fall ligga i linje med av Meidner förda resonemang om frånvaron som anpassningsföreteelse.

Det är kanske inte helt osannolikt att häri kan ligga en del av förklaringen till den ökade frånvaron. Denna skulle alltså vara ett uttryck för de stigande svårigheter som möter en rörlighetsfrämjande arbetsmarknadspolitik när de mest lättflyttande grupperna har omplacerats och ansträngningarna måste inriktas mot grupper med allt större motvilja mot en förflyttning. Att läget på bostadsmarknaden dessutom varit ytterligt ansträngt under perioden har varit ägnat att försvåra förhållandena för dem som gjort arbetsbyten i kombination med byte av bostadsort.

Men även för den personal som inte företagit något anställningsbyte eller någon geografisk flyttning — och detta är den stora gruppen — har förändringarna i den industriella miljön kunnat påverka frånvaron.<sup>4</sup> Övergång till mera skifts- och ackordsarbete är exempel härpå. Jämsides med dessa förändringar har skett rationaliseringar som lett till mera

---

<sup>4</sup> För en sammanfattning av teorier och forskningsresultat inom detta område se E. Dahlström m. fl., *Teknisk förändring och arbetsanpassning*, Stockholm 1966.

mekaniserade, uppspaltade och rutinmässiga arbetsuppgifter.<sup>5</sup> Den sociala kontakten på arbetsplatsen har härmed kanske också minskat. Dessa förändringar kan ha bidragit till en lösare anknytning till och mindre intresse för arbetsplats och arbetsuppgift och därmed en lägre motivation att vara närvarande. Vi kan i detta sammanhang påminna om de resultat beträffande företagsstorlek och frånvaro som redovisades på s. 56 ff.

---

<sup>5</sup> K. Bronner & L. Levi, *Stress i arbetslivet*, Stockholm 1967, s. 43—47. De ger här en genomgång av olika slag av förändringar i organisation och arbetsrutin och motstånd mot dessa. Enligt författarnas "försiktiga" uppskattning sammanhänger 1/3 av i sjukkassan registrerade sjukdagar "...med organismens av psykiska påfrestningar utlösta icke ändamålsenliga stressreaktioner." s. 14.

## KAPITEL 4

### **IUI:s undersökning av frånvaro bland tjänstemän**

I de följande tre kapitlen skall vi redogöra för den inom IUI utförda undersökningen av frånvaron bland tjänstemän under september och oktober 1963. Denna del av vår studie av frånvaron utfördes på uppdrag av likalönekommittén. Denna var sammansatt av representanter för SAF, SIF och SALF.

I föreliggande kapitel skall vi helt kortfattat redogöra för studiens uppläggning och insamlingen av materialet. Undersökningens resultat kommer sedan att redovisas i kapitel 5 och 6. Vissa av dessa har redan tidigare publicerats i en stencilerad rapport från IUI hösten 1965.

#### **UNDERSÖKNINGENS METODIK**

Primärdata för föreliggande undersökning insamlades via en urvalsundersökning, baserad på SAF:s tjänstemannaregister. Med undantag av ett visst bortfall — särskilt av mindre företag — täcker SAF:s register samtliga tjänstemän i företag som är anslutna till SAF.

SAF:s tjänstemannaregister är uppgjort på individbasis och varje person representeras av ett hålkort. Detta innehåller förutom folkbokfö-

ringsnummer bl. a. uppgifter om yrke enligt SAF:s nomenklatur,<sup>1</sup> åldersklass, lön och företagets SAF-nummer. Företagen skall enligt de med insamlingsblanketterna medföljande instruktionerna enbart lämna uppgifter om *heltidsanställd* personal.

Urvalet drogs i augusti 1963; då fanns ej uppgifter tillgängliga i SAF:s register för senare tidpunkt än 1962. Det må därför framhållas att undersökningen, som avser frånvaron under september—oktober 1963, begränsar sig till personer som varit anställda minst ett år vid samma företag. Detta är av betydelse eftersom det kan tänkas att det existerar ett visst samband mellan anställningstidens längd och frånvaron.<sup>2</sup>

Undersökningens huvudproblem har varit att belysa eventuella skillnader mellan männens och kvinnornas frånvaro. Manliga och kvinnliga anställda har en olikartad sammansättning när det gäller sådana för frånvaron relevanta faktorer som t. ex. yrke, ålder och civilstånd. Undersökningen har därför i stort sett begränsats till att avse yrkesgrupper innehållande tillräckligt många individer av båda könen för att en meningsfull jämförelse skall vara möjlig. Av tabell 7 framgår att detta lett till att de högsta befattningarna och de tekniska yrkena inte kommit att ingå i undersökningen. Endast ett fåtal kvinnor återfinns nämligen i dessa grupper. För att ge en belysning av sambandet mellan frånvaro och ställning i hierarkin medtogs även några högre befattningar inom kontorsområdet. De jämförelser som därvid kan göras för denna yrkesgrupp gäller endast män.

---

<sup>1</sup> För en närmare redogörelse för principerna bakom denna hänvisas till *Yrkesnomenklatur för tjänstemän*, SAF, SIF, SALF, Stockholm 1962. De sifferkoder beträffande yrken som förekommer i föreliggande redogörelse är hämtade ur denna nomenklatur.

<sup>2</sup> Se t. ex. S. Lokander, op. cit, s. 21 samt E. Henriksson, op. cit, s. 108.

**Tabell 7. Undersökningspopulationens och urvalets omfattning**

Yrkesgrupp	Kod enl. SAF	Antal			
		Män i		Kvinnor i	
		registret	urvalet	registret	urvalet
4: e arbetsledare	1 306	17 626	363	345	268
5: e arbetsledare	1 307	8 017	358	326	252
Laboratoriebiträde	2 108	872	260	766	262
Ritbiträde	3 108	729	263	655	273
Butiksbiträde	8 308	219	219	180	180
Ekonomichef	9 002	203	203	—	—
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	1 131	266	47	47
1: e kontorist	9 006	8 232	352	2 040	320
Kontorist	9 007	13 147	355	11 233	351
Kontorsbiträde	9 008	4 071	338	12 859	352
Kassör	9 305	347	253	336	252
1: e kassakontorist	9 306	442	289	974	286
Kontorstryckeri- operatör	9 808	155	155	477	270
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	1 338	291	737	252
Summa		56 529	3 965	30 975	3 365

*Källa:* SAF:s Tjänstemannastatistik augusti 1962.

Det inom SAF registrerade totala antalet tjänstemän i de utvalda yrkena redovisas med fördelning på ålders- och yrkesgrupp i bilageta-  
bell 1. Av tabellen framgår att en väsentligt större andel av kvinnorna återfinns i de yngre åldrarna. Totalt var ca 60 procent under 30 år mot 27 procent för männens del. Det framstod därför som nödvändigt att ta hänsyn till denna snedhet i åldersfördelningen genom att uppdelat materialet på åldersklasser. Därvid bibehölls den åldersklassindelning av materialet som redan fanns instansad på korten. Samma indelning används vid resultatredovisningen.

Huvudprincipen vid urvalet var att inom varje yrkesgrupp utta ungefär samma antal tjänstemän, jämnt fördelade mellan män och kvinnor i olika åldrar. (Se bilagetabell 2.) De hade i och för sig varit önskvärt att gå åtminstone ett steg längre och även ta med civilstånd i stratifieringen för att vid urvalet säkra ett tillräckligt antal gifta respektive ej gifta av båda könen i de olika yrkesgrupperna respektive åldersklasserna. Registret innehåller dock inte uppgifter om civilstånd, varför detta inte var möjligt. I samband med enkäten insamlades emellertid uppgifter om civilstånd och vi kan således för de grupper, där ett tillräckligt antal observationer erhållits, studera vilken betydelse civilståndet har för frånvaron.

De i undersökningen behandlade yrkesgrupperna representerar 37 procent av de i SAF:s register ingående manliga tjänstemännen och 64 procent av de kvinnliga.

#### **INSAMLINGSARBETET**

Avsikten var att undersökningen slutligen skulle omfatta ungefär 6 000 tjänstemän. Med hänsyn till att avflyttning respektive pensionering normalt måste förekomma bestämdes att urvalet, som ju avsåg de anställda i augusti 1962, skulle omfatta 7 330 personer.

Blanketterna utsändes till företagen per post i slutet av augusti 1963 och insamlingsarbetet avbröts i januari 1964. Då hade sammanlagt 7 083 formulär återkommit, vilket innebar att svarsprocenten slutgiltigt blev 96,6 procent. I 1 199 fall av dessa var vederbörande tjänstemän ej längre anställd vid det tillskrivna företaget. (Se tabell 8.) I de redovisade bearbetningarna ingår endast de 5 475 tjänstemän för vilka uppgifter avseende båda undersökningsmånaderna erhållits.

Materialets fördelning på åldersklasser och yrkesgrupper redovisas i bilagetabell 3. Av flera orsaker — snedheter i urvalsregistret och bort-

**Tabell 8. Urvalets fördelning på svars kategorier**

Kategori	Antal	Procent
Data för båda månaderna	5 475	74,7
Data enbart för del av månaderna	68	0,9
Avflyttade	1 199	16,3
Deltid m. fl.	88	1,2
Ej bearbetningsbara blanketter	77	1,1
Byte till annan yrkesgrupp än som ingår i undersökningen	176	2,4
Summa inkomna svar	7 083	96,6
Ej svar	247	3,4
Totalt	7 330	100,0

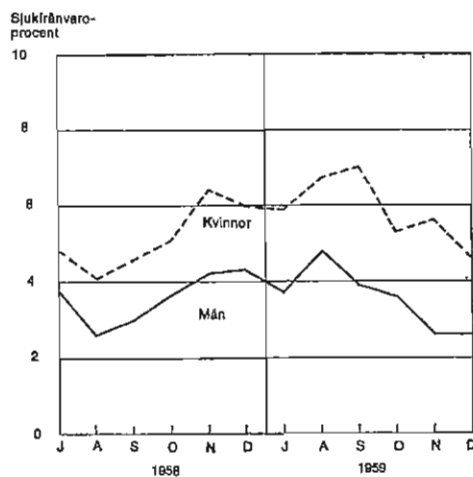
fall — har den önskvärda sammansättningen av urvalet inte helt uppnåtts. Stor risk föreligger för att okontrollerbara effekter uppstår genom skiktningar i materialet när detta uppdelas på andra variabler än dem som legat till grund för stratifieringen av urvalet. En uppdelning på enbart civilstånd medför t. ex. att gruppen ej gifta kommer att innehålla proportionsvis flera unga personer än gruppen gifta.

#### **OBSERVATIONSPERIOD**

Av tidigare undersökningar framgår att vissa säsongvariationer förekommer i sjukfrånvaron. Med ledning av ett material som insamlats av SAF avseende 12 månader under åren 1958—59 kan en uppfattning om säsongsvängningarna erhållas. Detta illustreras av diagram 6. Här var det dock ej möjligt att låta undersökningen sträcka sig över mer än två månader. Vårt material kommer därför inte att ge någon ytterligare belysning av säsongvariationerna.



**Diagram 6. Säsongsvariationer i sjukfrånvaro bland tjänstemän**



*Anm.:* Sjukfrånvaron är satt i relation till all arbetstid minus all annan frånvaro än sjukfrånvaro. Diagrammet avser följande yrkesgrupper: 1306, 1307, 2108, 3108, 8308, 9006, 9007, 9008, 9305, 9306, 9808 och 9908. Yrkesnummer enligt yrkesnomenklatur för tjänstemän, SAF, SIF, SALF. Urvalet omfattade tjänstemän födda den 15:e i varje månad. Materialet är ej korrigerat för olikheter på t. ex. yrkesgrupper och ålder.

*Källa:* Opublicerat material från SAF.

#### **INSAMLADE UPPGIFTER**

För de tjänstemän som vid undersökningstillfället fortfarande var anställda vid det tillskrivna företaget infordrades bl. a. följande uppgifter:

- Civilstånd
- Skatteavdragskolumn
- Huvudsaklig sysselsättning
- Kontant månadslön, inkl. naturaförmåner
- Ordinarie arbetstid
- Antal frånvarotimmar

Löneavdrag p. g. a. frånvaro.

Den totala frånvaron skulle vidare redovisas fördelad på följande frånvar oanledningar:

Sjukdom och olycksfall i och utom arbetet

Graviditet eller barnsörd

Kommunala och fackliga uppdrag

Militärtjänst

Semester och permission

Tjänstledighet

Inarbetad ledighet

Förfalllös frånvaro

Övriga, ej särskilt nämnda orsaker.

I anvisningarna poängteras det angelägna i att frånvaro p. g. a. sjukdom blev så säkert fastställd som möjligt. Sjukdom skulle inte redovisas under »permission» eller »förfalllös frånvaro». Tjänsteresor, budskickning, beivrande av utbildningskurser o. d. skulle ej uppföras som frånvaro. Med ordinarie arbetstid avsågs den tid tjänstemannen arbetat eller skulle ha arbetat om frånvaro ej förelegat. I denna tid skulle även ingå semester och inarbetning av fria sommarlördagar. Däremot skulle ej lunchtid, övertid och tidigare inarbetad ledighet inräknas i den ordinarie arbetstiden. Arbetstid och frånvarotid skulle anges på fjärdedels timme när och redovisningen göras dag för dag.

I bilaga B återfinns introduktionsbrev, anvisningar och frågeblankett.

## KAPITEL 5

### **Frånvarons variation bland tjänstemän med hänsyn till ålder, kön och yrkesgrupp**

#### **INLEDNING**

I detta och följande kapitel skall intresset i första hand riktas mot *sjukfrånvarons* omfattning och sammansättning bland tjänstemän. Det empiriska materialet hänför sig till den undersökning som utfördes inom IUI hösten 1963 och vars uppläggning presenterats i kapitel 4.

Sjukfrånvaron mäts i timmar, men för att ta hänsyn till olikheter i arbetstid mellan olika grupper skall analysen främst avse sjukfrånvarons andel i procent av den förväntade arbetstiden (total ordinarie arbetstid exkl. semester). En viss belysning skall ges åt skillnader mellan olika grupper även när det gäller all frånvaro.

Som tidigare framhållits var undersökningens centrala problem att belysa eventuella skillnader mellan kvinnliga och manliga tjänstemäns sjukfrånvaro. Vi skall därvid försöka att inte enbart rent statistiskt fastställa att männens genomsnittliga frånvarotid är så mycket kortare eller så mycket längre än kvinnornas. Vi skall även försöka att belysa problemen hur och varför skillnader uppstår.

Sjukfrånvaron kan belysas på olika sätt. Det är bl. a. av intresse att få en kartläggning inte blott av den totala frånvarotiden utan även av antalet frånvaroperioder och deras genomsnittliga varaktighet.

En faktor som kommer i åtanke när man söker efter orsaker till från-

varon är individens ålder. Det bör föreligga ett samband mellan ålder och sjukdomsrisk — vilket vi också såg i redovisningen av sjukkasestatistik i kapitel 3. Kanske spelar åldern även en roll på så sätt att den påverkar individens benägenhet att i en given sjukdomssituation vara frånvarande från arbetsplatsen. På liknande sätt kan man tänka sig att ställningen i yrkeskarriären är en viktig bestämningsfaktor för individens sjukfrånvaro. Påverkan går här dels via den ökade sjukdomsrisk som rimligen följer mer pressande arbetsförhållanden för tjänstemän i höga befattningar, dels via en med ansvar och arbetsbörda växande obenägenhet att utnyttja möjligheterna till sjukledighet. Det är uppenbart att vårdnadsbördans storlek samt betungande arbetsuppgifter i hemmet måste vara faktorer av centralt intresse för undersökningen.

Analysen av de här skisserade problemen är i detta och näst följande kapitel upplagd som en studie av frånvarons omfattning inom olika grupper av individer. Sammansättningen av dessa grupper av tjänstemän varierar alltefter problemets art. Det väsentliga i detta sammanhang är att de jämförda grupperna är så homogena som möjligt utom i avseende på den studerade bakgrundsvariabeln. Här är det i stället önskvärt att variationerna är så stora som möjligt. Som kommer att framgå har det dock inte varit möjligt att genomgående uppnå den önskvärda graden av homogenitet i grupperna. Som exempel kan nämnas att det starka sambandet mellan ställning i yrkeskarriären och ålder i hög grad försvårar ett särskiljande av dessa faktorerers inverkan på sjukfrånvaron.

Innan vi övergår till diskussionen av resultaten skall två redovisningstekniska problem beröras. En svårighet uppstår då man beräknar den genomsnittliga varaktigheten hos sjukperioden. Den undersökta tidsperioden är inte lång — två månader. Ingen registrerad frånvaroperiod kan således vara längre. Detta leder till en konsekvent underskattning av den genomsnittliga längden av sjukdomsperioderna. En del av den frånvaro som registrerats kan sålunda utgöra en del av en sjukperiod

som kan ha börjat före september månads ingång och/eller sträckt sig utöver oktober månads utgång. Underskattningens storlek sammanhänger med hur frånvaron fördelar sig på korta och långa perioder. Den blir större ju fler de långa frånvaroperioderna är. Vid några bearbetningar har vi därför tagit bort de frånvaroperioder som delvis fallit utanför undersökningsperioden.

Sjukfrånvarons omfattning — totalt eller i relation till arbetstiden — är naturligtvis inte oberoende av den frånvaro, som är motiverad av andra skäl än sjukdom. Ju större den övriga frånvaron är, desto mindre är den del av den förväntade arbetstiden, från vilken man kan vara sjukfrånvarande. Vid hög annan frånvaro kan man alltså vänta sig en låg sjukfrånvaro. För att få ett bättre mått på den »rena» sjukfrånvaron har därför denna i några fall satts i relation till den förväntade arbetstiden minskad med den tid man varit frånvarande av andra skäl än sjukdom. Detta gäller företrädesvis vid en uppdelning av materialet på ålder, varvid frånvaro på grund av militärtjänst är starkt koncentrerad till några åldersklasser.

## FRÅNVARO OCH KÖN

### *Omfattning*

Som framgår av tabell 9 uppvisar de i undersökningen ingående kvinnliga tjänstemännen en väsentligt högre sjukfrånvaro än männen, räknat i procent av den förväntade arbetstiden. Männen har emellertid högre annan frånvaro (total frånvaro minus sjukfrånvaro) än kvinnorna, varför olikheterna mer än utjämnas när all frånvaro studeras.

Sjukfrånvarons andel av den förväntade arbetstiden minus annan frånvaro är för kvinnornas del 5,3 procent och för männens del 4,0

**Tabell 9. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän under september och oktober 1963**

	Män	Kvinnor
Antal	3 003	2 472
Förväntad arbetstid, timmar per individ	355	350
Sjukfrånvaro		
timmar per individ	13,8	18,3
procent av förväntad arbetstid	3,9	5,2
All frånvaro		
timmar per individ	25,1	24,2
procent av förväntad arbetstid	7,1	6,9

procent. Som synes påverkas sjukfrånvaroprocenten för totalmaterialet obetydligt av denna korrektion för annan frånvaro.

### *Sammanställning*

I tabell 10 redovisas medelantalet sjukfrånvaroperioder respektive den genomsnittliga frånvarotiden per sjukperiod.

Kvinnorna uppvisar ett högre genomsnittligt antal sjukfrånvaroperioder än männen. De är däremot borta genomsnittligt kortare tid per tillfälle. Delvis beror skillnaden i antal frånvaroperioder på att en större del av männen än av kvinnorna (75 respektive 62 procent) aldrig varit frånvarande under den undersökta perioden. Om vi beräknar det genomsnittliga antalet sjukfrånvaroperioder enbart för de tjänstemän som varit sjukfrånvarande en eller flera gånger under perioden minskar olikheten men den försvinner inte helt. Medelantalet sjukfrånvaroperioder för de minst en gång sjuka männen blir 1,30 och för de någon gång sjuka kvinnorna 1,46. Kvinnorna har sålunda en högre frånvarofrekvens även med detta sätt att mäta.

**Tabell 10. Medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittlig frånvarotid bland manliga och kvinnliga tjänstemän under september och oktober 1963**

	Män	Kvinnor
Medelantal sjukfrånvaroperioder per individ	0,32	0,56
Genomsnittlig frånvarotid per sjukperiod, timmar	42,8	32,5

**Tabell 11. Sjukfrånvaroperiodernas fördelning på varaktighet bland manliga och kvinnliga tjänstemän**

Sjukfrånvarotidens längd i dagar	Procent av samtliga sjukperioder	
	Män	Kvinnor
< 1	45,5	48,2
1,1—2,0	23,6	19,3
2,1—3,0	13,5	13,5
3,1—5,0	7,3	9,8
5,1—10,0	5,4	4,7
10,1—50,0 <sup>a)</sup>	4,7	4,5
Summa	100,0	100,0

a) Detta är det maximala antalet dagar vilka vi här kan överblicka.

Då det även är av stort intresse att se hur sjukfrånvaron fördelar sig på frånvaroperioder av olika längd, redovisar vi i tabell 11 fördelningen för de sjukperioder som helt faller inom den undersökta tvåmånadersperioden.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bland frånvarotillfällena i denna fördelning ingår sålunda enbart sådana, där längden säkert kunnat avgöras. Av denna anledning ingår icke frånvaro som börjat och/eller slutat före respektive efter undersökningsperioden. Detta innebär en viss förskjutning av fördelningen till de kortare tillfällenas fördel. I frånvarotillfällena ingår vidare liksom i redovisningen i övrigt enbart förlorade arbetsdagar och sålunda icke söndagar eller inarbetade dagar.

Det mest slående resultatet av denna beräkning torde vara den starka koncentrationen av frånvaron till vad som kan rubriceras som korttidsfrånvaro. Ca 4/5 av frånvaroperioderna är sålunda högst tre dagar och nära hälften av frånvaroperioderna är en dag eller kortare. Vi finner inte några påtagliga skillnader i fördelningarnas utseende mellan män och kvinnor för de perioder vilka vi här kan överblicka. Däremot är antalet frånvaroperioder per individ i dessa fördelningar relativt sett större för kvinnorna än för männen, nämligen 0,48 respektive 0,27 i genomsnitt.

Medelfrånvarotiden för de sjukfrånvaroperioder som både börjar och slutar under de två undersökningsmånaderna uppgår till mellan två och tre dagar, något längre för kvinnor än för män.<sup>2</sup> Om vi däremot inräknar samtliga frånvarodagar, således även för ingående och utgående perioder utgjorde medelfrånvarotiden 5,3 dagar för männen och 3,9 dagar för kvinnorna. Det betyder att de sjukfrånvaroperioder som delvis faller utanför undersökningsperioden, betyder mycket för det genomsnittliga antalet frånvarodagar, särskilt för männens vidkommande. Dessa perioder utgör dock en relativt sett obetydlig del av antalet sjukperioder. Materialet visar sålunda att endast 1,4 procent av kvinnornas och 3,9 procent av männens frånvaroperioder omfattar hela den undersökta perioden, men relationen mellan mäns och kvinnors frånvaro ändras som ovan sagts radikalt när även långtidsfrånvaro inkluderas.

Att de långtidsfrånvarande svarar för en stor andel av den totala sjukfrånvarotiden framgår också av tabell 12. I denna har vi återgått till det tidigare måttet, där all sjukfrånvaro beräknats som en procentuell andel av den förväntade arbetstiden. Även här framträder tendensen att den långa frånvaron bidrar med en lägre andel till kvinnornas

---

<sup>2</sup> Medelantalet dagar har beräknats med hjälp av klassmitten 0,5; 1,5 osv. Detta torde innebära en viss underskattning emedan regeln vid frånvaro torde vara att denna uttas i form av hela dagar.



**Tabell 12. »Långtidsfrånvarons» andel av den totala sjukfrånvarotiden bland manliga och kvinnliga tjänstemän**

Sjukfrånvaron utgör av den förväntade arbetstiden	Procent av all sjukfrånvarotid	
	Män	Kvinnor
50 – 100 procent	50	35
100 procent	33	16

frånvaro än till männens. Sålunda härrör 33 procent av männens totala sjukfrånvaro från det fåtal av dem som varit frånvarande under hela perioden medan motsvarande siffra för kvinnorna endast är 16 procent.

Som visats i tabell 9 utgör kvinnornas sjukfrånvaro totalt sett en större andel av deras förväntade arbetstid än männens. Om vi nu i stället begränsar jämförelserna till enbart dem som varit sjuka minst en gång under tvåmånadersperioden var den genomsnittliga sjukfrånvarotiden däremot längre för männen (55,9 timmar) än för kvinnorna (47,6 timmar). Denna omkastning beror naturligtvis på att en större andel män än kvinnor inte varit sjukfrånvarande under undersökningsperioden.

En annan aspekt som kan läggas på sjukfrånvaron är hur stor andel av den som faller under karensdagar, dvs. de tre första sjukdagarna. Under denna tid utgick enligt de sjukersättningsregler som gällde när undersökningen utfördes ingen ersättning från sjukkassan och företagen betalade i allmänhet full lön.<sup>3</sup> Sådan frånvaro ställde sig därför dyrare för företagen.

Redan den hittills redovisade allmänna bilden av sjukfrånvarons struktur med kortare men fler sjukperioder samt högre andel frånvarande för kvinnorna än för männen implicerar, att en större andel av

<sup>3</sup> Ny sjukperiod som inträffade inom 20 dagar räknades som sammanhängande med den föregående och inga karensdagar räknades.

kvinnornas frånvaro infaller under karensdagar än vad som är fallet för männen. En beräkning ger vid handen att 34,9 procent av kvinnornas sjukfrånvaro, i timmar räknat, faller under karensdagar mot 26,3 procent av männens.

I den fortsatta behandlingen av resultaten skall vi undersöka huruvida de redovisade skiljaktigheterna mellan mäns och kvinnors sjukfrånvaro kan hänföras till någon eller några bestämda grupper av tjänstemän eller om en entydig skillnad med högre frånvaro för kvinnor genomgående kan observeras vid olika uppdelningar av materialet. I fortsättningen av detta kapitel kommer vi att studera hur frånvaron varierar med ålder och yrkesgrupp. I kapitel 6 utvidgas analysen till att omfatta civilstånd, lön och arbetsställets storlek.

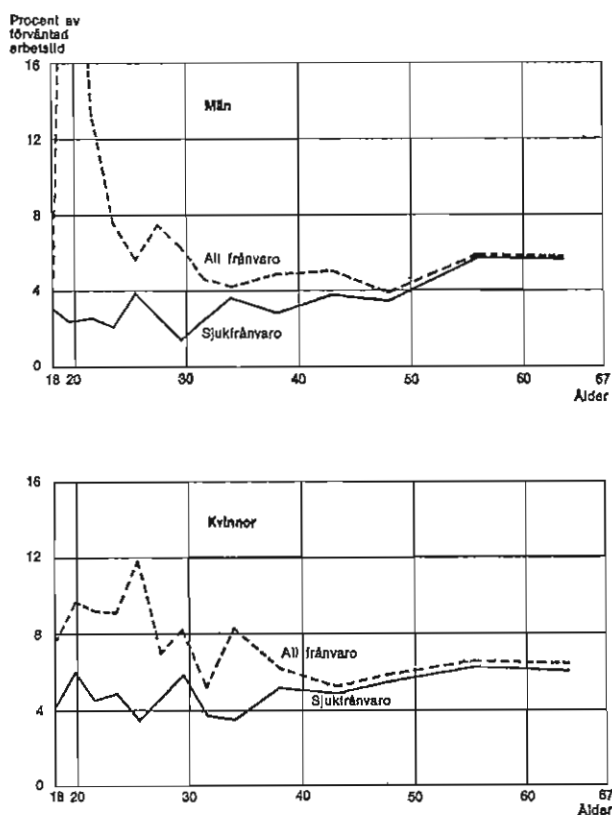
## **FRÅNVARO OCH ALDER**

### *Omfattning*

I diagram 7 redovisas sjukfrånvarons omfattning i olika åldersklasser. Enligt urvalsförfarandet skall de i materialet representerade yrkesgrupperna ingå i ungefär lika proportioner för både män och kvinnor. I det åldersgruppsindelade materialet kan dock på sina håll olikheterna i yrkesrepresentationen bli betydande mellan åldersklasserna, beroende på snedheter i urvalsregistret och bortfall. Det bör även påpekas att de studerade åldersklasserna är av olika bredd med enbart tvåårsintervall i de lägre åldrarna men fem- och tioårsintervall i åldrarna över 35 år.

Till att börja med torde det stå klart att det föreligger ett samband mellan sjukfrånvaro och ålder. En viss ökning av sjukfrånvaron med stigande ålder kan således iakttas, framförallt för männen. Huruvida en sådan ökning har motverkats av att åldern samvarierar med ställning i yrkeshierarkin blir det anledning att återkomma till.

Diagram 7. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika åldersklasser



Källa: Bilagetabell 4.

Ett klart negativt samband mellan ålder och annan frånvaro förefaller också att vara för handen. Annan frånvaro är således mycket ringa i åldrarna över 40 år, medan den i lägre åldrar är mycket stor. För män i 20-årsåldern är det naturligtvis främst militärtjänsten som spelar in. De skillnader i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor, som förelåg i totalmaterialet (se s. 83 f.), återfinns även när materialet uppdelas i ål-

dersgrupper. I alla utom två av åldersgrupperna har följaktligen kvinnorna en högre sjukfrånvaro än männen.

Den stora omfattningen av annan frånvaro bland män mellan 20 och 30 år synes ha pressat ned talen för sjukfrånvaron. Om vi sålunda relaterar sjukfrånvarotiden till den förväntade arbetstiden minus övrig frånvaro i åldersklassen 19—20 år stiger sjukfrånvaroprocenten från 2,4 till 3,8 och i åldersklassen 21—22 år från 2,6 till 2,9 procent. Där- emot torde minskningen av annan frånvaro efter 30-årsåldern inte ha haft någon nämnvärd betydelse för stegringen i sjukfrånvaron i samma åldrar. Variationerna i annan frånvaro rör sig här endast om någon procentenhet.

### *Sammansättning*

De skillnader mellan män och kvinnor som i det föregående konstaterats beträffande medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittlig frånvarotid per sjukperiod gäller så gott som undantagslöst i varje åldersklass. (Se tabell 13.) I samtliga åldrar är sålunda medelantalet sjukfrånvaroperioder högre för kvinnorna. I alla redovisade åldersklasser utom tre är kvinnornas genomsnittliga frånvarotid kortare än männens.

För kvinnornas del föreligger en klar tendens till med åldern fallande antal frånvaroperioder och växande genomsnittlig frånvarotid. För männen gäller inte samma starka tendens. Åldersberoendet torde till en del sammanhånga med att yrkena är olika representerade inom åldersklasserna. Antalet frånvaroperioder minskar inte endast därför att man blir äldre, utan även därför att man med stigande ålder uppnår mer avancerade och ansvarsfyllda befattningar. Detta behandlas närmare i följande avsnitt om yrkesgrupp och frånvaro.

Skillnaderna i frånvarons sammansättning mellan män och kvinnor

**Tabell 13. Medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittlig frånvarotid bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika åldersklasser**

Åldersklass	Medelantal sjukfrånvaroperioder per individ		Genomsnittlig frånvarotid per sjukperiod, timmar	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
— 18	0,55	0,86	20,4	17,0
19—20	0,35	1,01	24,7	21,2
21—22	0,29	0,83	32,9	19,3
23—24	0,44	0,73	17,4	22,7
25—26	0,38	0,65	37,2	18,2
27—28	0,32	0,76	30,7	20,8
29—30	0,20	0,61	27,7	33,6
31—32	0,15	0,57	56,4	22,6
33—35	0,29	0,54	44,9	21,3
36—40	0,34	0,53	29,9	34,1
41—45	0,25	0,44	52,8	38,7
46—50	0,29	0,49	42,4	38,6
51—60	0,35	0,45	57,4	48,2
61—	0,34	0,37	58,0	56,3
Samtliga	0,32	0,56	42,8	32,5

synes delvis utjämnas i de högsta åldersklasserna. Detta belyses i tabell 14 där de för kvinnorna observerade medeltalen redovisas som en index av motsvarande medeltal för männen.

Av diagram 8 framgår hur sjukperioder av olika längd varierar med åldern. Vi kan konstatera att andelen frånvaroperioder om mer än fem dagar ökar svagt med stigande ålder. Denna ökning är dock ej kontinuerlig utan kurvan för män visar en topp i 41—45-årsåldern för att sedan åter sjunka. Genom att den genomsnittliga längden av sjukperioderna som tidigare konstaterats ökar med åldern har vi här, åtminstone delvis, ett resultat av det tidigare antydda systematiska bortfallet

**Tabell 14. Kvinnliga tjänstemäns medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittliga frånvarotid**

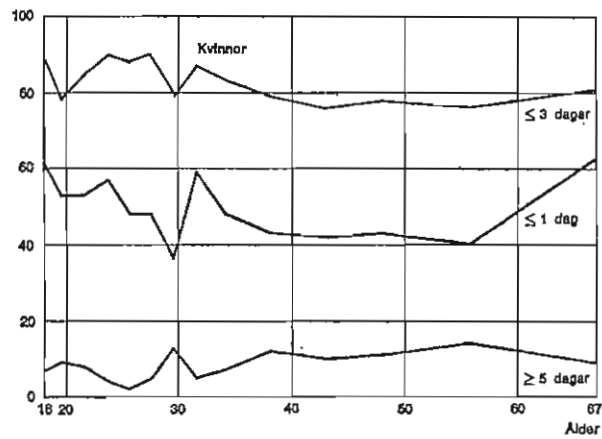
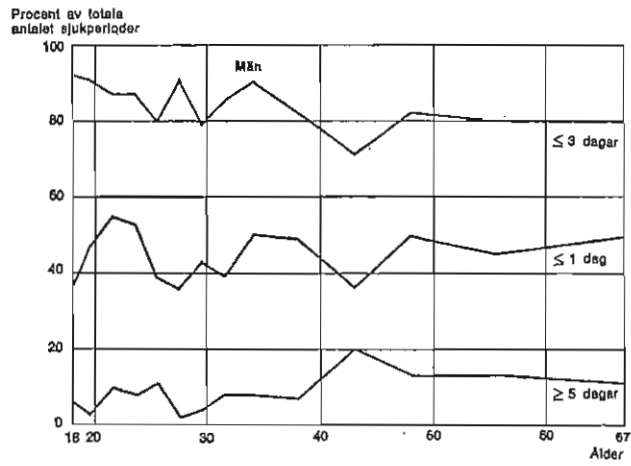
(Index med männens frånvaro inom varje åldersklass = 100)

Åldersklass	Medelantal sjukfrånvaroperioder	Genomsnittlig frånvarotid per sjukperiod, timmar
— 18	156	83
19—20	289	86
21—22	286	59
23—24	166	130
25—26	171	49
27—28	238	68
29—30	305	121
31—32	380	40
33—35	186	47
36—40	156	114
41—45	176	73
46—50	169	91
51—60	129	84
61—	109	97
Samtliga	175	76

av långa frånvaroperioder, se s. 82 f. Detta har säkerligen dämpat den med åldern uppgående trenden i de längre sjukfrånvaroperioderna. Vi kan vidare konstatera av diagrammet ett sjunkande inslag av korttidsfrånvaro — tre dagar eller färre. Denna tendens till sjunkande korttidsfrånvaro återfinns däremot inte när det gäller den allra kortaste frånvaron — en dag eller mindre. Här tycks i stället för männen möjligen inslaget av sådan frånvaro öka något med åldern.

Detta är kanske ett uttryck för att arbetsbelastningen känns svårare med ökande ålder p. g. a. att vitaliteten avtar. Behovet av korta viloperioder, mer eller mindre regelbundet förlagda i tiden, kan härigenom tänkas öka. Detta skulle kunna vara en förklaring till den registrerade ök-

**Diagram 8. Sjukfrånvaroperiodernas fördelning på varaktighet bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika åldersklasser**



ningen av endagsfrånvaron. När sjukdomen (tröttheten) får en allvarigare karaktär kräver den däremot längre vård i äldre än i yngre åldersgrupper, varför vi också får den tidigare konstaterade uppgången i även de längre frånvarotillfällena.

Tabell 15 visar tämligen klart — speciellt för kvinnornas del — att med stigande ålder minskar andelen karenstid av sjukfrånvaron. Det var ju också för de kvinnliga tjänstemännen som tendenserna till med åldern lägre antal sjukperioder och ökande tid per frånvaroperiod var klarast. Det är dock inte förrän i åldersklasserna över 35 år som tendensen till lägre andel karenstid framträder helt klart. För männens vidkommande sjunker andelen karenstid varaktigt under 50 procent redan vid 24/25 år, medan motsvarande gräns för kvinnornas del ligger vid 35/36 år.

**Tabell 15. Andel karenstid av den totala sjukfrånvaron bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika åldersklasser**

Åldersklass	Procent av total sjukfrånvaro	
	Män	Kvinnor
— 18	68,2	58,3
19—20	54,2	51,4
21—22	31,5	60,1
23—24	66,1	48,4
25—26	28,9	56,6
27—28	38,1	54,8
29—30	44,2	36,9
31—32	21,5	52,5
33—35	22,3	59,4
36—40	39,1	36,3
41—45	24,3	31,8
46—50	24,5	30,6
51—60	16,7	22,9
61—	20,2	16,9
Samtliga	26,3	34,9



## FRÅNVARO OCH YRKESGRUPP

### *Omfattning*

Att sjukfrånvaron visar en relativt svag ökning med åldern kan naturligtvis bero på att andra faktorer motverkar en starkare ålderseffekt. En sådan faktor skulle kunna vara att tjänstemännens ålder är olika på olika yrkesnivåer. Speciellt måste naturligtvis genomsnittsåldern i yrken som ligger högt i en befodringsgång vara högre än i andra yrken. Det kan kanske förväntas att personer som nått högre yrken har en starkare ansvarskänsla gentemot sitt arbete än andra, samtidigt som deras frånvaro också vållar större problem på arbetsplatserna. Följaktligen bör personer som nått högt i yrkeshierarkin ha mindre sjukfrånvaro än andra, vilket delvis skulle kunna neutralisera en tendens till ökande sjukfrånvaro vid stigande ålder.

Denna hypotes stöds endast delvis av uppgifterna i bilagetabell 5, där frånvaron i några olika yrkesgrupper enligt SAF:s yrkeskod kan jämföras. I tabellen ingår bl. a. sex yrkesgrupper i successivt stigande befattningar inom arbetsområdet ekonomiskt arbete och allmänt kontorsarbete (9008—9002 i SAF:s kod). Antalet kvinnor är dock obetydligt i toppbefattningarna (de med låga slutsiffror), och i den högsta gruppen, ekonomichef, ingår ingen kvinna i det utnyttjade registret (se bilagetabell 2). För männens del kan först iaktas att sjukfrånvaron minskar, när man kommer högre upp i yrkeshierarkin. Denna tendens bryts emellertid av det näst högsta och högsta yrket, som uppvisar en högre sjukfrånvaro än de närmast lägre. Likaså är sambandet negativt för kvinnornas del och bryts endast av kontoristerna (9007) som har obetydligt högre frånvaro än kontorsbiträdena (9008).

Om vi grupperar individerna enbart med hänsyn till ställningen i yrkeshierarkin, dvs. den sista siffran i yrkesgruppskoden som anger befattningens nivå inom varje arbetsområde, erhåller vi de frånvarotal

som redovisas i tabell 16. Vi återfinner här samma tendens som inom kontorsyrkena; såväl sjukfrånvaro som total frånvaro faller till en början med stigande ställning. Tydligt är denna tendens betydligt starkare än den motriktade ålderseffekt som kan föreligga genom att genomsnittsåldern, trots våra försök att välja ut lika många ur varje åldersklass, ökar med stigande befattning. För de högsta yrkena ökar dock frånvaron åter, möjligen på grund av att ålderseffekterna här slår igenom. I dessa yrkesgrupper återfinns av naturliga skäl inga personer i lägre åldrar.

För att i görligaste mån reducera dessa icke önskvärda ålderseffekter har i tabell 17, som avser enbart män, alla individer under 30 år uteslutits vid jämförelsen. Detta ger till resultat högre sjukfrånvarotal än tidigare för de lägre yrkesgrupperna. Det ovan konstaterade U-formade sambandet mellan befattning och sjukfrånvaro förstärks således ytterligare, om man på detta sätt åtminstone delvis tar bort ålderns inflytande. Detta kan i viss mån tyda på att det U-formade sambandet skulle vara ett uttryck för yrkesställningens inflytande på sjukfrånvaron. Denna slutsats är emellertid mycket osäker. Även om jämförelsen är begrän-

**Tabell 16. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän för olika nivåer inom yrkeshierarkin**

Nivå inom yrkeshierarkin	Procent av förväntad arbetstid			
	Män		Kvinnor	
	Sjukfrånvaro	All frånvaro	Sjukfrånvaro	All frånvaro
8 (lägst)	4,8	10,1	6,2	8,4
7	5,2	8,8	5,7	6,6
6	2,6	4,1	4,0	5,7
5	1,4	3,0	4,2	5,0
4	2,3	4,1	1,4	1,5
2 (högst)	4,6	5,7	—	—

**Tabell 17. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga tjänstemän över 30 år för olika nivåer inom yrkeshierarkin**

Nivå inom yrkeshierarkin	Procent av förväntad arbetstid	
	Sjukfrånvaro	All frånvaro
8 (lägst)	5,7	6,6
7	6,5	6,9
6	3,0	3,6
5	1,5	2,8
4	2,7	4,0
2 (högst)	4,6	5,7

sad till åldrarna över 30 år kan det naturligtvis fortfarande råda betydande åldersskillnader mellan yrkena. Sålunda är det t. ex. knappast möjligt att uttala sig om, huruvida den höga sjukfrånvaron i topptjänsterna huvudsakligen är en ålderseffekt eller en följd av den större press, som dessa tjänstemän utsätts för.

### *Sammanställning*

En jämförelse mellan könen av genomsnittliga antalet sjukfrånvaroperioder inom varje yrkesgrupp ger i stort sett samma resultat som tidigare framkommit för totalgrupperna män och kvinnor. Detta framgår av tabell 18. I elva av de tretton undersökta yrkesgrupperna uppvisar således kvinnorna ett högre genomsnittligt antal sjukfrånvaroperioder. Lägre värden än motsvarande manliga grupper visar endast de kvinnliga tjänstemän som är anställda som butiksbiträden och kontorsföreståndare.

Den genomsnittliga sjukfrånvarotiden per sjukperiod avviker däremot från den som erhöles såväl för totalmaterialet som det åldersuppdelade materialet. Här får vi inte samma klara bild av lägre värden för

**Tabell 18. Medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittlig frånvarotid bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika yrkesgrupper**

Yrkesgrupp	Kod enl. SAF	Medelantal sjukfrån- varoperioder per individ		Genomsnittlig från- varotid per sjuk- period, timmar	
		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
4:e arbetsledare	1 306	0,25	0,35	43,9	49,8
5:e arbetsledare	1 307	0,29	0,35	63,6	43,9
Laboratoriobitråde	2 108	0,39	0,67	28,4	33,3
Ritbiträde	3 108	0,49	1,03	34,4	26,6
Butiksbiträde	8 308	0,27	0,22	46,0	54,4
Ekonomichef	9 002	0,24	—	64,8	—
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	0,17	0,10	48,0	46,5
1:e kontorist	9 006	0,37	0,38	23,2	37,9
Kontorist	9 007	0,48	0,60	41,0	40,0
Kontorsbiträde	9 008	0,41	0,69	45,8	24,4
Kassör	9 305	0,20	0,34	24,1	41,1
1:e kassakontorist	9 306	0,14	0,29	57,2	34,4
Kontorstryckeri- operatör	9 808	0,37	0,94	54,8	27,7
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	0,48	0,98	48,2	20,8
Samtliga		0,32	0,56	42,8	32,5

den kvinnliga gruppen. I fem fall av tretton har kvinnorna en längre genomsnittsfrånvaro per sjukperiod än männen inom samma yrkesgrupp. Detta gäller trots att kvinnorna i några fall har väsentligt högre genomsnittsantal sjukfrånvaroperioder, vilket innebär att deras totala frånvarotid i dessa yrkesgrupper måste vara avsevärt mycket längre än männens. Som exempel kan nämnas gruppen laboratoriebiträden.

De yrken som till stor del rekryteras bland ungdomar har i regel många sjukfrånvaroperioder (t. ex. ritbiträden, vaktmästarebiträden,

kontorstryckerioperatörer). Det är vidare så att de yrkesgrupper som uppvisar hög frånvarofrekvens har kort medelfrånvarotid, något som naturligtvis också sammanhänger med åldern.

I bilagetabell 6 gör vi en uppdelning av frånvaron i perioder av olika längd.<sup>4</sup> Korttidsfrånvaron —  $\leq$  tre dagar — ligger visserligen på något olika nivåer för de olika yrkesgrupperna men det förefaller svårt att utläsa något bestämt mönster i variationerna mellan de olika yrkes-

**Tabell 19. Andel karenstid av den totala sjukfrånvaron bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika yrkesgrupper**

Yrkesgrupp	Kod enl. SAF	Procent av total sjukfrånvaro	
		Män	Kvinnor
4: e arbetsledare	1 306	28,3	18,7
5: e arbetsledare	1 307	17,0	27,6
Laboratoriebiträde	2 108	44,4	38,4
Ritbiträde	3 108	31,5	42,0
Butiksbiträde	8 308	25,7	22,4
Ekonomichef	9 002	16,9	—
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	30,2	35,5
1: e kontorist	9 006	44,5	30,0
Kontorist	9 007	22,1	27,8
Kontorsbiträde	9 008	25,6	40,5
Kassör	9 305	46,3	27,5
1: e kassakontorist	9 306	18,7	31,5
Kontorstryckeri- operatör	9 808	21,7	46,1
Vaktnästarebiträde, bud	9 908	25,9	53,1
Samtliga		26,3	34,9

<sup>4</sup> Observera att vid denna bearbetning sjukfrånvaroperioder, som ej helt fallit inom den undersökta perioden, ej kunnat medtas.

grupperna. Möjligen kan vi spåra en svag tendens bland männen i kontorsyrkena till en med stigande ställning ökande andel korttidsfrånvaro. Denna tendens återfinns även inom några andra yrkesområden, t. ex. bland såväl manliga som kvinnliga arbetsledare. Å andra sidan kan vi även här konstatera att hög andel korttidsfrånvaro inte alltid sammanfaller med låg andel långtidsfrånvaro. Det är därför troligt att vi här inom yrkesgrupperna har samma slag av ålderseffekt på frånvaromönstret som vi konstaterade i föregående avsnitt, s. 96 f. Det kan också tänkas att vi här har att göra med ett dubbelt inflytande. Med en högre befattning, som samtidigt korrelerar positivt med innehavarens ålder, följer ett större ansvar och därmed ökande svårigheter att under någon längre tid vara borta från arbetsledning och andra arbetsuppgifter.

När det gäller karenstidens andel av den genomsnittliga frånvarotiden per sjukperiod, återfinns som visas i tabell 19 naturligt nog de lägsta andelarna hos de grupper som har den genomsnittligt längsta frånvarotiden per period. Bland männen uppvisar sålunda ekonomichefer, 5:e arbetsledare och 1:e kassakontorister de lägsta värdena, alla med under 20 procents karenstidsandel. Bland kvinnorna är det enbart yrkesgruppen 4:e arbetsledare som har så låg procentuell andel.

I tabell 20 anges för de olika yrkesgrupperna den procentuella andel av de undersökta tjänstemännen, som aldrig varit sjukfrånvarande under undersökningsperioden, samt den genomsnittliga frånvarotiden för dem, som varit sjukfrånvarande. Vad gäller andelen ej sjukfrånvarande är det även här påfallande att variationen mellan yrkesgrupperna är mycket större för kvinnor än för män. Sålunda varierar denna andel för kvinnorna från 37 procent för ritbiträden till 90 procent för kontorsföreståndare, medan för männen det lägsta värdet är 63 procent för vaktmästarbiträden och det högsta, 87 procent, för 1:e kassakontorister. Kvinnliga tjänstemän är tydligen en mindre homogen grupp i detta avseende än sina manliga kolleger. Det är enbart i två av tretton jäm-

**Tabell 20. Andel ej sjukfrånvarande samt genomsnittlig sjukfrånvaro bland sjuka manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika yrkesgrupper**

Yrkesgrupp	Kod enl. SAF	Procent ej sjuk- frånvarande		Genomsnittlig sjukfrån- varo bland sjuka, timmar	
		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
4: e arbetsledare	1 306	80,4	73,0	55,3	64,1
5: e arbetsledare	1 307	78,8	71,4	84,5	54,4
Laboratoriebiträde	2 108	66,8	51,7	33,1	46,2
Ritbiträde	3 108	65,1	37,1	48,2	43,4
Butiksbiträde	8 308	75,6	80,9	50,5	63,5
Ekonomichef	9 002	81,1	—	82,8	—
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	85,0	90,0	52,6	46,5
1: e kontorist	9 006	74,9	68,3	33,9	45,1
Kontorist	9 007	69,3	57,2	63,8	56,1
Kontorsbiträde	9 008	65,1	60,6	53,4	42,5
Kassör	9 305	85,3	75,1	33,1	56,7
1: e kassakontorist	9 306	87,3	77,2	65,1	43,5
Kontorstryckeri- operatör	9 808	70,4	39,6	68,5	43,2
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	63,3	42,3	62,9	35,3
Samtliga		75,2	61,5	55,9	47,6

förda yrkesgrupper som kvinnorna har en högre procent icke sjukfrånvarande än männen, nämligen bland kontorsföreståndare och butiksbiträden.

Om hänsyn tas endast till dem som någon gång under perioden varit sjuka, är den sammanlagda genomsnittliga frånvarotiden, som framhållits ovan, kortare för kvinnorna än för männen (47,6 respektive 55,9 timmar). Detta förhållande gäller emellertid inte för alla yrkesgrupper. Som framgår av tabell 20 är kvinnornas genomsnittliga frånvarotid längre än männens i fem av de tretton yrkesgrupperna.

Även i det yrkesuppdelade materialet kan vi således iaktta att kvinnorna är sjukfrånvarande en större del av den förväntade arbetstiden än männen. Skillnaden är dock inte lika genomgående här som när det gällde de olika åldersgrupperna. I fyra av de tretton yrken, som jämförelsen omfattar, är kvinnornas frånvaro mindre än männens, och i två av de återstående yrkena är skillnaden helt obetydlig.

### **SJUKFRÅNVARO OCH ÅLDER/YRKESGRUPP**

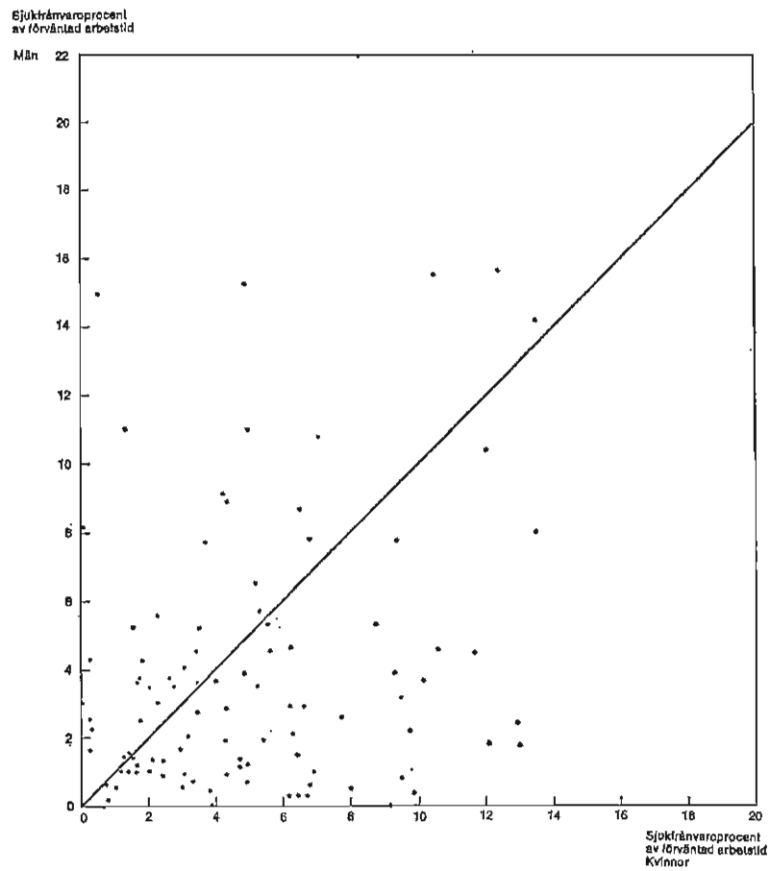
Både när materialet uppdelades i åldersklasser och i yrkesgrupper fann vi att kvinnornas sjukfrånvarotid i regel var längre än männens. Vi fann också vissa samband mellan sjukfrånvaro å ena sidan och ålder respektive yrkesställning å den andra. För en analys av skillnaderna i sjukfrånvaron mellan män och kvinnor är det därför önskvärt att jämförelsen kan ske mellan grupper i samma ålder och yrke. I diagram 9 representerar varje punkt två sådana grupper — en manlig och en kvinnlig — homogena med avseende på yrkesgrupp och åldersklass. I diagrammet har enbart sådana grupper medtagits som innehåller minst fem individer. Männens sjukfrånvaroprocent har därvid avsatts längs den vertikala axeln och kvinnornas längs den horisontella. Den inritade 45°-linjen markerar de punkter som representerar grupper där män och kvinnor har samma frånvaroprocent. Punkter som faller till höger om linjen innebär att kvinnorna haft högre frånvaroprocent än männen. Motsatsen gäller för punkter till vänster om linjen.

Vi finner att kvinnorna på grund av sjukdom varit borta mer än männen i 64 grupper av 102. Ett statistiskt test (ett s. k. teckentest) visar dock att denna fördelning av grupperna inte är oförenlig med hypotesen att inga olikheter i frånvaro föreligger mellan män och kvinnor.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Se t. ex. W. Dixon & F. Massey, *Introduction to Statistical Analysis*, New York 1957, s. 280 ff.



**Diagram 9. Jämförelse av sjukfrånvaron mellan grupper av manliga och kvinnliga tjänstemän inom samma yrkesgrupp och åldersklass**



*Ann.:* Varje punkt representerar en grupp manliga och en grupp kvinnliga tjänstemän med minst 5 individer i varje grupp.

## KAPITEL 6

### **Frånvarons variation bland tjänstemän med hänsyn till civilstånd, lön och arbetsställets storlek**

I detta kapitel skall vi redovisa och analysera tjänstemännens frånvaro med uppdelning på några bakgrundsvariabler som inte ingått bland dem vi kunnat ta hänsyn till vid urvalet (se s. 76 f.). De har dock tett sig av så stort intresse att vi inte velat avstå från en belysning även på dessa punkter. Det bör dock framhållas att vid dessa uppdelningar av materialet risken för olikheter i t. ex. åldersfördelningen mellan olika grupper större än vid analysen i kapitel 5.

#### **FRÅNVARO OCH CIVILSTÅND**

##### *Omfattning*

I tabell 21 redovisas sjukfrånvaron för män och kvinnor uppdelad på civilstånd. Något samband mellan civilstånd och sjukfrånvaro tycks ej föreligga. En hypotes att de gifta kvinnornas högre arbetsbelastning skulle försäkra en högre sjukfrånvaro kan därför inte bekräftas.

Större skillnader föreligger mellan ej gifta och gifta tjänstemän beträffande den totala frånvaron.<sup>1</sup> För männens vidkommande torde

<sup>1</sup> I gruppen ej gifta ingår förutom de som aldrig varit gifta även fränskilda, änkor och änklingar.

**Tabell 21. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän med olika civilstånd**

	Män		Kvinnor	
	Gifta	Ej gifta	Gifta	Ej gifta
Antal	2 172	829	1 081	1 389
Sjukfrånvaro				
timmar per individ	13,7	13,9	18,8	17,7
procent av förväntad arbetstid	3,9	3,9	5,4	5,1
All frånvaro				
timmar per individ	18,3	42,7	28,1	21,0
procent av förväntad arbetstid	5,2	12,0	8,0	6,0

främst frånvaro på grund av värnpliktstjänstgöring spela in. I de värnpliktiga åldrarna uppvisar männen en mycket hög frånvaro. (Se bilage-tabell 4.) Majoriteten av dessa unga män återfinns naturligtvis i gruppen ej gifta. De ej gifta männens »rena» sjukfrånvaro (se s. 83) är 4,3 procent. För kvinnliga tjänstemän är totalfrånvarotalen klart högre för gifta än för ej gifta.

### *Sammanställning*

I tabell 22 jämförs antal sjukperioder, frånvarotid per sjukperiod och karenstidens andel av den totala sjukfrånvarotiden för gifta och ej gifta män och kvinnor. Vad gäller medelantalet frånvaroperioder är skillnaderna mellan gifta och ej gifta knappast påtagliga vare sig för män eller kvinnor. Däremot är medelfrånvarotiden klart längre för gifta än för ej gifta. Detta medför även en lägre andel karenstid för gifta.

Den längre medelfrånvarotiden p. g. a. sjukdom för gifta än för ej gifta kan särskilt för kvinnornas del möjligen vara en följd av att kom-

**Tabell 22. Medelantal sjukfrånvaroperioder, genomsnittlig frånvarotid och andel karenstid av den totala sjukfrånvaron bland manliga och kvinnliga tjänstemän med olika civilstånd**

	Män		Kvinnor	
	Gifta	Ej gifta	Gifta	Ej gifta
Medelantal sjukfrånvaroperioder per individ	0,31	0,37	0,53	0,59
Genomsnittlig frånvaro per sjukperiod, timmar	44,8	38,1	35,7	30,0
Karenstid i procent av total sjukfrånvaro	24,7	30,6	33,3	36,7

inationen yrkes- och hemarbete ställer högre krav på den fysiska och psykiska konditionen. Det är emellertid i så fall anmärkningsvärt att detta endast drabbar frånvarotiden och knappast alls antalet frånvarotillfällen. För att kunna dra mer bestämda slutsatser i detta avseende skulle avsevärt mer information erfordras.

När vi i tabell 23 studerar sjukfrånvaro av olika varaktighet med hänsyn till civilstånd, erhåller vi ett mönster som speciellt för kvinnornas del ej tycks stämma med förväntningarna. Sålunda har de ej gifta kvinnorna en större andel korttidsfrånvaro —  $\leq$  tre dagar — än de gifta och mest markant är denna skillnad beträffande endagsfrånvaron. Med tanke på de gifta kvinnornas vårdnadsbörda, som kan ställa krav på tillfälliga men kortvariga och relativt ofta förekommande arbetsinsatser i hemmet, hade kanske den motsatta tendensen varit att vänta. Beträffande männen kan vi när det gäller endagsfrånvaron notera att de gifta männen har väsentligt högre sådan frånvaro än de ej gifta. När det gäller korttidsfrånvaron upp till tre dagars varaktighet däremot, har de ej gifta männen något högre sjukfrånvaro.

**Tabell 23. Sjukfrånvaroperiodernas fördelning på varaktighet bland manliga och kvinnliga tjänstemän med olika civilstånd**

Sjukfrånvaroperiodernas längd i dagar, procent	Procent av samtliga sjukperioder			
	Män		Kvinnor	
	Gifta	Ej gifta	Gifta	Ej gifta
< 1	47,1	42,2	43,4	51,6
1,1— 2,0	22,4	26,3	20,2	18,7
2,1— 3,0	10,8	19,1	15,0	12,4
3,1— 5,0	8,5	4,8	10,5	9,3
5,1—10,0	5,5	5,2	5,3	4,2
10,1—50,0	5,7	2,4	5,6	3,8
Summa	100,0	100,0	100,0	100,0

## FRÅNVARO, CIVILSTÅND OCH VÅRDNADSBÖRDA

### *Omfattning*

Anledningen till att vi i föregående avsnitt intresserade oss för olikheterna i frånvaron mellan olika civilstånd, var att civilståndet kan förutsättas i någon mån återspegla olikheter i vårdnadsbörda. Det finns emellertid en möjlighet att i materialet ytterligare precisera dessa olikheter, nämligen genom att utnyttja uppgifterna om tjänstemännens placering i skatteavdragskolumn. De gifta männen kan härvid endast fördelas efter hustruns inkomst.

För de ej gifta framgår av tabell 24 att såväl den totala frånvaron som sjukfrånvaron ökar starkt med vårdnadsbördan. Ett undantag härifrån är de ej gifta männen totala frånvaro, men detta är sannolikt en effekt av värnpliktstjänstgöringen. Det är dock märkligt att motsvarande samband mellan frånvaro och vårdnadsbörda inte återfinns bland de gifta kvinnorna. Frånvaron är här ungefär lika stor, vare sig kvin-

norna har hemmavarande barn eller inte. För de gifta männen är sambandet ganska svagt. Någon klar skillnad i frånvaro kan inte konstateras.

**Tabell 24. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän med olika civilstånd redovisade efter skatteavdragskolumn**

	Antal	Procent av förväntad arbetstid	
		Sjukfrånvaro	All frånvaro
<i>Män</i>			
Gifta			
hustruns inkomst < 3 000 <sup>a)</sup>	1 369	3,8	4,9
hustruns inkomst > 3 000 <sup>a)</sup>	650	4,4	5,5
Ej gifta			
utan hemmavarande barn	768	3,9	11,9
med hemmavarande barn	33	6,8	12,2
<i>Kvinnor</i>			
Gifta			
utan hemmavarande barn, maken har inkomst	794	5,1	7,8
med hemmavarande barn samt utan hemmavarande barn, där maken ej har inkomst	243	4,8	7,5
Ej gifta			
utan hemmavarande barn	1 256	4,8	5,7
med hemmavarande barn	110	7,5	8,0

a) Går ej att redovisa på annat sätt p. g. a. att man vid beskattningen ej skiljer på gifta män annat än i dessa hänseenden.

*Anm.:* På grund av ofullständiga eller motstridiga uppgifter har 183 blanketter för manliga och 69 blanketter för kvinnliga tjänstemän utgått vid dessa bearbetningar.

### *Sammansättning*

Som framgår av tabell 25 ökar för kvinnorna det genomsnittliga antalet sjukfrånvaroperioder med vårdnadsbördan. Denna har liksom i föregående avsnitt belysts med hjälp av skatteavdragskolumn.

Bland de gifta kvinnorna är frånvarotiden per sjukfall kortare för dem som har barn än för dem som inte har det. Bland de ej gifta råder det motsatta förhållandet. För de ej gifta kvinnorna ökar alltså

**Tabell 25. Medelantal sjukfrånvaroperioder, genomsnittlig frånvarotid och andel karenstid av den totala sjukfrånvaron bland manliga och kvinnliga tjänstemän med olika civilstånd redovisade efter skatteavdragskolumn**

	Medelantal sjukfrånvaroperioder per individ	Genomsnittlig frånvaro per sjukperiod, timmar	Karenstid i procent av total sjukfrånvaro
<i>Män</i>			
Gifta			
hustruns inkomst < 3 000	0,29	46,2	23,9
hustruns inkomst > 3 000	0,34	45,9	24,4
Ej gifta			
utan hemmavarande barn	0,36	38,1	30,7
med hemmavarande barn	0,48	50,5	20,5
<i>Kvinnor</i>			
Gifta			
utan hemmavarande barn, maken har inkomst	0,50	35,8	33,5
med hemmavarande barn samt utan hemmavarande barn, där maken ej har inkomst	0,60	27,9	42,5
Ej gifta			
utan hemmavarande barn	0,58	29,0	36,9
med hemmavarande barn	0,69	38,2	35,8

både antalet sjukfrånvaroperioder och frånvarotiden per sjukperiod när vårdnadsbördan ökar, medan för de gifta det ökande antalet frånvaroperioder i någon mån uppvägs av en fallande frånvarotid per period. Förekomsten av barn synes alltså betydligt mer påverka sjukfrånvaron för ej gifta än för gifta kvinnor.

För de ej gifta männen är förhållandet ungefär detsamma som för de ej gifta kvinnorna. De gifta männen kan endast fördelas efter om husrens inkomster är större eller mindre än 3 000 kronor. Någon tydlig skillnad mellan dessa två grupper av gifta män kan dock inte konstateras vare sig beträffande antalet sjukfrånvaroperioder eller frånvarotiden per sjukperiod.

#### **FRÅNVARO OCH LÖN**

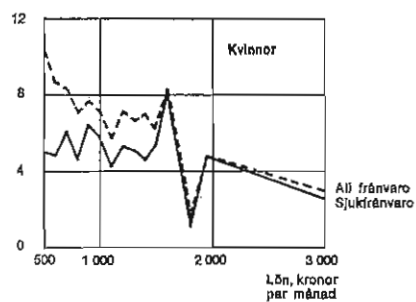
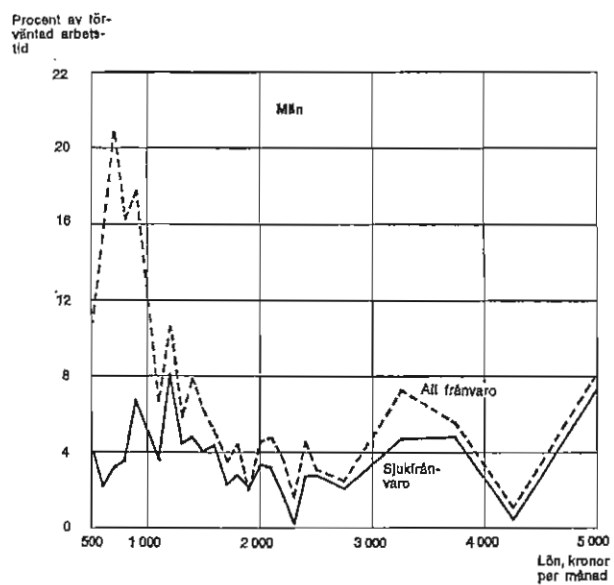
Från en lön över 900 kronor per månad kan iakttas en klar tendens till fallande sjukfrånvaro vid stigande lön. (Se diagram 10.) Denna tendens vänds emellertid till sin motsats efter 2 300 kronor. Variationerna kring dessa trender är emellertid betydande. För kvinnorna synes trenden i stort sett vara fallande över hela löneskalan. Sambandet mellan lön och sjukfrånvaro synes sålunda vara av samma karaktär som mellan ställningen i yrkeshierarkin och sjukfrånvaron. Detta är naturligtvis helt enkelt ett uttryck för det starka sambandet mellan lön och yrkeställning.

Av speciellt intresse är att man inte längre kan se någon klar skillnad mellan männens och kvinnornas sjukfrånvaro, när materialet på detta sätt fördelas efter lön. Att kvinnorna i en given åldersklass eller ett givet yrke i regel har en större sjukfrånvaro än männen kan sålunda tänkas sammanhånga med löneskillnaderna mellan könen.

Vi måste här inskjuta att vi inte kan på samma vis som görs i modellen i diagram 1 (s. 25) anta att lönen är en orsaksfaktor som be-



Diagram 10. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika lönelägen



Källa: Bilagetabell 7.

stämmer arbetsutbudet. En förutsättning som därvid görs är att den totala lönesumman är beroende på det faktiskt arbetade antalet timmar. När det gäller tjänstemän är så ofta inte fallet, emedan lön utgår även vid sjukdom. Lönesumman är sålunda oberoende eller nästan oberoende av frånvaromängden och valet att vara frånvarande från arbetet därmed frikopplat från lönesumman.<sup>2</sup>

Vår tidigare modell gäller således inte för denna situation. Däremot skulle lönen, som antytts i tolkningen av resultaten beträffande skillnader i frånvaro mellan män och kvinnor, kunna tolkas som en motivationsfaktor av annat slag. Frånvaron antas härvid tendera att bli högre för en individ eller en grupp av individer som erhåller lägre lön än för en vad arbetsuppgiften beträffar likartad grupp med högre lön. Men kanske kan det vid tolkningen av resultaten ligga minst lika nära till hands att ta kvinnornas lägre lön som ett uttryck för att man vid lönesättningen tagit hänsyn till existerande olikheter i frånvaro. Kausalsambandet skulle således i detta fall kunna vara det rakt motsatta mot det som förutsattes i modellen i diagram 1.

## FRÅNVARO OCH ARBETSSTÄLLETS STORLEK

### *Omfattning*

Arbetsställets storlek kan ha betydelse för frånvaron av flera skäl. För den lilla arbetsplatsen kan vi förutsätta att varje tjänsteman är relativt ensam om sin arbetsuppgift och därmed svår att ersätta. Detta ställer ökade krav på den anställde, när det gäller närvaron. Det större inslaget av självständighet i arbetsuppgifterna vid ett mindre arbetsställe kan även tänkas leda till en god anpassning i arbetet och därmed till en låg

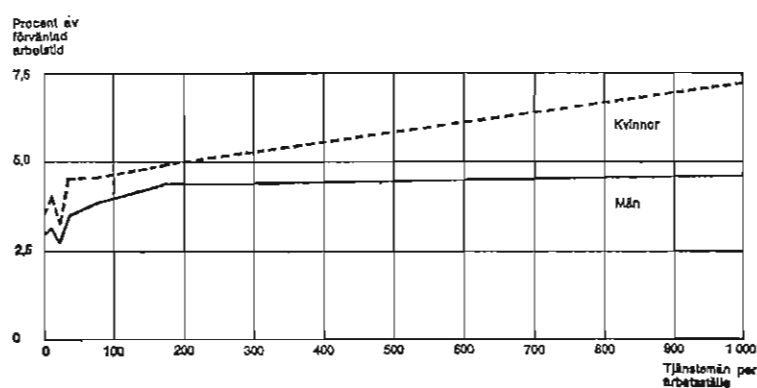
<sup>2</sup> Ätminstone kan detta antas gälla på kort sikt; i det långa loppet kan naturligtvis frånvaron tänkas påverka såväl löneutveckling som karriärmöjligheter.

frånvarobenägenhet. »Onödig» frånvaro är också mindre meningsfull för den anställde då det arbete som ej blir gjort under frånvaron i flertalet fall torde »läggas på hög» till en senare tidpunkt. Den sociala kontrollen kan även tänkas vara större på den mindre än på den större arbetsplatsen. Samtliga dessa skäl leder till den hypotesen att för i övrigt ungefär likartat sammansatta grupper bör frånvaron i genomsnitt vara mindre på små än på stora arbetsplatser.

För att undersöka förekomsten av ett samband av ovan skisserat slag mellan arbetsplatsstorlek mätt i antal tjänstemän och frånvaro har vi utfört en specialkodning med hjälp av SAF:s register över sina medlemmar. I detta material finns i flertalet fall uppgift om antalet tjänstemän som arbetar vid företagens olika arbetsplatser. Speciella problem erbjuder dock t. ex. byggnads- och anläggningsverksamhet, där arbetsplatserna växlar från tid till annan. I vissa fall särredovisar inte heller företagen sina tjänstemän på olika arbetsplatser.

Av diagram 11 framgår att vi har en viss stegringstendens för sjuk-

**Diagram 11. Sjukfrånvaron bland manliga och kvinnliga tjänstemän vid arbetsställen av olika storlek**



frånvaron när arbetsplatsens storlek ökar. Denna tendens föreligger speciellt för de kvinnliga tjänstemännen. Detta stöder vår inledningsvis framförda hypotes, men vi vill också poängtera att våra resonemang om den närmare innebörden av detta samband inte kunnat prövas.

### *Sammansättning*

Skillnaderna mellan arbetsplatser av olika storlek är än mer utpräglade när det gäller frånvaroperioder än när det gäller frånvarotid. Sjukfrånvaroperioderna är 2,5 å 3,5 gånger färre per individ på de minsta jämfört med de största arbetsplatserna. Detta framgår av tabell 26. Vi kan också utläsa av tabellen att de kvinnliga tjänstemännen i samtliga stor-

**Tabell 26. Medelantal sjukfrånvaroperioder och genomsnittlig frånvarotid bland manliga och kvinnliga tjänstemän vid arbetsställen av olika storlek**

Antal tjänstemän per arbetsställe	Medelantal sjukfrånvaro- perioder per individ		Genomsnittlig frånvaro per sjukperiod, timmar	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
1 — 5	0,17	0,21	66,3	59,0
6 — 10	0,25	0,27	45,5	52,6
11 — 20	0,22	0,30	45,4	38,6
21 — 50	0,29	0,46	43,1	34,6
51 — 100	0,30	0,58	45,0	27,4
101 — 250	0,36	0,65	43,0	25,9
251 — 500	0,44	0,71	33,9	33,8
501 — 1 000	0,44	0,66	49,6	28,3
1 001 —	0,36	0,87	39,7	32,9
Samtliga	0,32	0,56	42,8	32,5

*Anm.:* Vid bearbetningen har på grund av bristfälliga uppgifter om arbetsställets storlek 94 manliga och 31 kvinnliga tjänstemän uteslutits.

leksgrupper av arbetsställen har större antal sjukfrånvaroperioder i genomsnitt än män. Den skillnaden tenderar att öka, när arbetsplatserna blir större. En förklaring till detta kan vara, att när arbetsplatserna blir större ökar den grupp av kvinnliga tjänstemän, som har okvalificerade rutinuppgifter, relativt sett. Vi fann också i kapitel 5, s. 98 f. att det var dessa grupper av tjänstemän som hade de högsta antalen frånvaroperioder.

Att antalet frånvaroperioder ökar relativt sett starkare än frånvarotiden med ökande arbetsplatsstorlek implicerar att medelfrånvarotiden per sjukperiod i vårt material är kortare på stora än på små arbetsplatser. Vi kan också utläsa en sådan tendens ur tabell 26, men den är inte så entydig som de föregående resultaten kunnat antyda. Speciellt oregelbunden är tendensen för de kvinnliga tjänstemännens del. För dem sjunker först som väntat medelfrånvarotiden per sjukperiod när arbetsplatsens storlek ökar för att sedan återigen stiga. Antalet sjukperioder ökar tydligen inte tillräckligt mycket för att kunna uppväga den ökning av den totala frånvarotiden som sker när arbetsplatsens storlek ökar. När det gäller skillnaden i frånvarotid per sjukperiod tycks därför gränsen gå mellan de allra minsta arbetsplatserna — som avviker markant — och övriga. Enligt en tidigare framförd hypotes, s. 71 f., skulle få sjukperioder och lång medelfrånvarotid antyda att frånvaron mera är föranledd av verklig sjukdomsanledning än av t. ex. dålig anpassning. Detta resultat skulle därför kunna ses som en verifiering av vårt inledningsvis förda hypotetiska resonemang om frånvarobeteendet på små respektive på stora arbetsplatser.

## KAPITEL 7

### Undersökningens huvudresultat

#### SAMMANFATTNING

Vi vill nu avslutningsvis försöka att sammanfatta våra resultat och avsluta arbetet med ett försök att bedöma hur frånvaron i framtiden kan tänkas komma att påverkas av utvecklingstendenserna hos ett par betydelsefulla faktorer.

Vi kunde i kapitel 3 konstatera att en kraftig uppgång i frånvaron ägt rum bland industriarbetare under senare delen av efterkrigstiden. För företagen har detta antagligen inneburit planeringsproblem och vissa företag har också vidtagit speciella åtgärder för att minska frånvaron. Man har t. ex. prövat olika former av närvaropremiering. Ur samhällets synvinkel har man att väga kostnaderna för och intäkterna av en minskad frånvaro för att avgöra vilken politik som skall föras från det offentliga sida. Erfarenheter från vintern 1966/67 talar t. ex. för att en minskad frånvaro skulle kunna fås till »priset» av en dämpning av konjunkturen och en lägre sysselsättningsgrad. Ur individens synvinkel kan den frivilliga frånvaron vara värdefull, eftersom den ger möjligheter till en viss individuell anpassning av arbetstiden.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Härvid kan emellertid vissa fördelningsproblem uppstå, emedan en individuellt anpassad arbetstid som är kortare än den institutionellt bestämda kan få effekter på andras förtjänstmöjligheter.

Det finns således flera värden att beakta när det gäller frånvaro, och härav följer att man kan ställa varierande krav och ha olika synpunkter på de åtgärder som frånvaron aktualiserar.

I vår framställning har vi studerat olika dimensioner hos frånvaron. Vi har sålunda diskuterat både frånvarons totala omfattning och dess sammansättning. Vi har kunnat konstatera att bakom den ökning av frånvaron som ägt rum under efterkrigstiden måste troligen ligga en ökning av i första hand korttidsfrånvaron. Antalet korta frånvaroperioder måste därvid ha ökat starkt för att resultera i den konstaterade uppgången av den totala frånvaromängden. Det förefaller självklart att ur företagets synvinkel en sådan situation är väsentligt annorlunda och svårare att bemästra än när motsvarande ökning av den totala frånvaron är resultatet av att de långa frånvaroperioderna ökat. Det är för företagen merendels lättare att planera för att motverka ett fåtal personers frånvaro under längre tidsperioder än att varje dag parera korta frånvaroperioder som varierar mer eller mindre oregelbundet från dag till dag.

Den totala frånvarotiden var lika för *män* och *kvinnor* enligt våra resultat från tjänstemannaundersökningen. Sjukfrånvaron var emellertid högre för kvinnor än för män. Det senare är ett resultat som väl stämmer överens med tidigare frånvarostudier. I dessa har man emellertid oftast inte tagit hänsyn till de olikheter i fördelning på för frånvaron väsentliga bakgrundsfaktorer som föreligger mellan män och kvinnor. I tjänstemannaundersökningen visade det sig att kvinnorna hade ett klart större antal sjukperioder än männen. Likaså var den andel av det totala antalet individer, som någon gång under undersökningsperioden varit sjukfrånvarande, högre bland kvinnorna. I båda dessa avseenden kan vi alltså säga att sjukfrånvaro förekommer mera sällan bland männen. Däremot är kvinnornas genomsnittliga frånvarotid per sjukperiod kortare än männens.

Sambandet mellan *ålder* och *sjukfrånvaro* synes vara ganska klart belagt i såväl tidigare studier som i vår egen. När åldern stiger, stiger den totala sjukfrånvarotiden. Detta samband förefaller vara något starkare för män än för kvinnor. Här spelar troligen kvinnornas större vårdnadsbörda i de lägre åldrarna in. Samtidigt som den totala omfattningen av sjukfrånvaron ökar med åldern sker även en förändring av dess sammansättning — frånvaroperioderna blir färre, medan genomsnittslängden av varje sjukperiod ökar. Detta är särskilt påtagligt för kvinnornas del.

*Vårdnadsbördan* har stor betydelse för frånvaron. Detta beläggs i såväl tidigare undersökningar som i vår egen studie. Speciellt hög frånvaro har i tidigare studier registrerats för kvinnor med vårdnad om små barn. I vårt eget tjänstemannaurval visade det sig också att det bland såväl män som kvinnor var de ej gifta med hemmavarande barn som hade den högsta genomsnittliga frånvarotiden. De hade också ett högt antal sjukfrånvaroperioder och lång genomsnittlig frånvarotid för varje period. Skillnaden i sjukfrånvarotid mellan gifta kvinnor med respektive utan vårdnadsbörda var emellertid obetydlig. De förra uppvisade dock ett större antal frånvaroperioder men av genomsnittligt kortare varaktighet.

*Arbetsställets storlek* visade sig när det gällde arbetare ha stor betydelse för frånvaron. På de minsta arbetsställena var frånvaron endast omkring hälften så stor som på de större. I vårt tjänstemannamaterial fann vi en motsvarande tendens men den var inte lika klar när det gällde frånvarotidens längd. Däremot var sambandet klart vad beträffar antalet frånvaroperioder som var betydligt högre på de stora än på de små arbetsställena. Det senare förhållandet kan möjligen sammanhänga med att den andel av personalen som har relativt okvalificerade rutinuppgifter ökar med storleken på arbetsstället.

Våra resultat i tjänstemannamaterialet kan tyda på att *lönen* har be-



tydelse för frånvaron. Frånvaron minskade vid stigande lön. Vi kan dock inte i detta fall vara säkra på den kausala tolkningen och uppfatta lönen som en orsaksvariabel. Då dessutom lön utgår för tjänstemän vid sjukfrånvaro har valet beträffande frånvaro varit frikopplat från lönesumman. Denna har inte fungerat som pridfaktor, vilket förutsattes i vår tidigare modell över arbetstidsutbudet. Kanske ligger det närmare till hands att se resultatet som ett uttryck för att man vid lönesättningen tagit hänsyn till existerande olikheter i frånvaron. Vidare kan kanske frånvarons variation med lönen vara ett uttryck för ett samband mellan yrke och frånvaro.

Med stigande ställning i *yrkeshierarkin* visade sig i vårt tjänstemannamaterial både för män och kvinnor sjukfrånvaron tendera att minska. För männens del synes dock de yrken som ligger allra högst i yrkeshierarkin ha en något tilltagande sjukfrånvaro. Sambandet mellan yrkesställning och sjukfrånvaro skulle därför för manliga tjänstemän ha ett U-format utseende, dvs. sjukfrånvaron sjunker först med stigande ställning i hierarkin för att sedan ånyo öka. I de högsta befattningarna återfinns dock inte några kvinnliga befattningshavare. Frågan om huruvida sambandet mellan yrkesställning och sjukfrånvaro har samma U-form även för kvinnorna måste därför lämnas öppen.

Våra analyser tyder på att den *allmänna sjukförsäkring* som infördes år 1955 icke i någon större utsträckning skulle ha bidragit till den ökningen i frånvaron som vi konstaterat. Den minskning av inkomstbortfallet för individen som sjukförsäkringen inneburit har på grund av de tre karensdagarna inte omfattat de kortvariga frånvaroperioder som förefaller att huvudsakligen ha svarat för ökningen i frånvaron.

Om vi försöker att kvantitativt uppskatta effekten av de orsaksfaktorer vi hittills redogjort för, visar det sig att de haft en relativt ringa betydelse för den konstaterade uppgången. Vår huvudslutsats av detta blir att det är en annan faktor nämligen *konjunkturen och sysselsätt-*

*ningsläget* som har spelat den mest betydelsefulla rollen i sammanhanget. Tanken är då att den trygghet som den stabila konjunkturen och den rika tillgången på arbetsmöjligheter inneburit gjort att individen själv i större utsträckning kunnat anpassa sin arbetstid efter sina preferenser. Denna slutsats om frånvarons beroende av sysselsättningsgraden stöds även av Meidner i hans studie.<sup>2</sup> Sålunda skulle konjunkturläget ge något av en ram för den frivilliga frånvaron, inom vilken de andra orsaksfaktorerna spelar.

Den ökning av frånvaron som vi observerat kan också delvis bero på ökad stress orsakad av den omvandling — t. ex. utvecklingen mot större företagsenheter och ökad mekanisering — som ägt rum inom näringslivet.<sup>3</sup>

#### FRAMTIDSPERSPEKTIV

I de avslutande avsnitten av detta kapitel skall vi försöka att säga något om hur frånvaron kan tänkas komma att utveckla sig under de närmaste fem à tio åren. Vi utgår därvid från kända eller beräknade utvecklingstendenser hos några av de orsaksfaktorer som vi behandlat i föreliggande studie.

Det mest påtagliga som inträffat är den *sjukförsäkringsreform* som trädde i kraft den 1 januari 1967. Den innebär en minskning av karensdagarna från tre till en, insjukningsdagen inräknad, samt en höjning av ersättningsnivån. Genom denna reform har i stort sett även för arbetare lönebortfallet vid korttidsfrånvaro eliminerats. Tjänstemännen befann sig redan tidigare i den situationen. Denna förändring i försäkringsreglerna kan sannolikt medföra en ökad benägenhet till kort-

---

<sup>2</sup> R. Meidner, op. cit., s. 252 f.

<sup>3</sup> Se t. ex. K. Bronner & L. Levi, op. cit., s. 37 och 44 ff.

tidsfrånvaro, emedan denna inte längre innebär samma ekonomiska uppoffring som tidigare.

Beträffande den ekonomiska utvecklingen i stort räknar man i långtidsutredningen (LU) fram till 1980 med en något lägre ökningstakt av BNP per capita än under femårsperioden 1960—65.<sup>4</sup> Detta innebär ändå en snabbare standardhöjning än genomsnittligt för hela efterkrigsperioden. I den mån en reallönehöjning delvis uttas i form av ökad fritid kommer således även i framtiden en tendens till ökad frånvaro att förekomma.

Vidare räknar man med att efterfrågan på arbetskraft kommer att överstiga utbudet med mellan 55 000 och 155 000. Sysselsättningsläget skulle därför på grundval av dessa bedömningar inte komma att lägga starkare restriktioner på den frivilliga frånvaron än som varit fallet hittills under 1960-talet.

Den beräknade nyrekryteringen av arbetskraft kommer enligt LU att bestå övervägande av gifta kvinnor. Enligt de resultat som föreligger beträffande frånvaro och vårdnadsbörda kan vi förmoda att den ökade andelen gifta kvinnor i arbetskraften kan medföra en höjning av frånvaron.

Medelåldern inom arbetskraften väntas ej stiga nämnvärt.<sup>5</sup> Däremot beräknas vissa förändringar ske av arbetstagarnas fördelning på olika åldersklasser. Därvid ökar de yngsta och de äldsta åldersgrupperna sina andelar. Dessa förskjutningar kan fram till 1980 beräknas höja sjukfrånvaron med ca 3 procent vid oförändrade sjuktal inom varje åldersgrupp.

Vilken betydelse den ändring av relationen *tjänstemän—arbetare* som äger rum kommer att få för frånvarons utveckling vet vi däremot föga om. Att det pågår en ökning av andelen tjänstemän i arbetskraften är

<sup>4</sup> Svensk ekonomi 1960—70, *SOU* 1966: 1.

<sup>5</sup> Tillgången på arbetskraft 1960—80, *SOU* 1966: 8.

välkänt men däremot har vi ingen kunskap om vilket frånvarobeteende dessa nya grupper av tjänstemän kommer att anta. Från några undersökningar vet vi att arbetare har högre frånvaro än tjänstemän, vilket då bl. a. kan förmodas bero på längre arbetstid för arbetarna samt större fysiska krav på och risker för dem i deras arbetsmiljö. Om dessa olikheter i arbetsmiljö och arbetskrav blir bestående borde en ökad andel tjänstemän leda till en minskad sjuk- och olycksfallsfrånvaro. En ökad mekanisering av de farliga och påfrestande arbetsuppgifterna får effekter i samma riktning.

En annan förändring som kan förväntas dämpa frånvaron är den *arbetstidsförkortning*, från 45 timmar ner till 42,5 timmar per vecka som är beslutad. Fram till 1980 torde arbetstiden sjunka ytterligare.

Den ökning av produktiviteten som delvis betingar utvecklingen av BNP erhålles bl. a. genom en ökad rörlighet på arbetsmarknaden, innebärande överflyttning av arbetstagare till mer lönsamma sektorer av näringslivet och genom en utveckling mot större företagsenheter. Den tekniska utvecklingen har gått och kan förväntas gå i en riktning som gynnar en ökad företagsstorlek. Båda dessa faktorer torde få en höjande effekt på frånvaron.

Åtskilliga av de utvecklingstendenser vi diskuterat kan väntas tendera att höja frånvarobenägenheten i framtiden. Den faktor som därvid kommer att ha största betydelsen för frånvaron blir av allt att döma sysselsättningsläget.

Men vi måste kanske här inskjuta att utvecklingen hittills under 1966 och 1967 tyder på att vi kan komma att få en mer balanserad utveckling på arbetsmarknaden än den som LU antyder. Löneutvecklingen har varit och kan komma att bli sådan att den framtvingar en mer restriktiv penning- och finanspolitik. Frågan är dock i hur hög grad statsmakterna är villiga att tillgripa åtgärder som kan skapa sysselsättningsproblem.

**Bilaga A**

**Tabellbilaga**

**Budgettabell 1. Urvalregistrets fördelning på kön, yrkesgrupper och åldersklasser**

Yrkesgrupp	Kod enl. SAF	Åldersklass						Summa
		—22	23–30	31–40	41–50	51–60	61—	
<i>Män</i>								
4: e arbetsledare	1 306	11	1 317	4 079	6 149	4 570	1 500	17 626
5: e arbetsledare	1 307	77	1 066	1 753	2 295	1 973	853	8 017
Laboratoriebiträde	2 108	585	196	33	33	19	6	872
Ritbiträde	3 108	519	170	23	10	5	2	729
Butiksbiträde	8 308	36	67	53	35	18	10	219
Ekonomichef	9 002	—	1	60	88	40	14	203
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	—	71	352	360	236	112	1 131
1: e kontorist	9 006	52	1 561	2 751	1 991	1 379	498	8 232
Kontorist	9 007	926	4 451	3 314	2 119	1 634	703	13 147
Kontorsbiträde	9 008	2 053	944	330	206	298	240	4 071
Kassör	9 305	—	20	89	94	93	51	347
1: e kassakontorist	9 306	2	82	155	89	80	34	442
Kontorstryckeri- operatör	9 808	64	12	11	19	28	21	155
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	1 018	39	22	33	70	156	1 338
Samtliga		5 343	9 997	13 025	13 521	10 443	4 200	56 529
<i>Kvinnor</i>								
4: e arbetsledare	1 306	—	14	40	113	154	24	345
5: e arbetsledare	1 307	1	15	33	107	124	46	326
Laboratoriebiträde	2 108	465	164	51	49	35	2	766
Ritbiträde	3 108	353	170	53	51	27	1	655
Butiksbiträde	8 308	39	37	26	42	31	5	180
Ekonomichef	9 002	—	—	—	—	—	—	—
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	—	—	12	15	17	3	47
1: e kontorist	9 006	35	356	635	612	341	61	2 040
Kontorist	9 007	1 914	3 711	2 606	1 929	931	142	11 233
Kontorsbiträde	9 008	7 775	2 635	1 042	824	494	89	12 859
Kassör	9 305	1	28	78	120	85	24	336
1: e kassakontorist	9 306	25	202	272	253	161	61	974
Kontorstryckeri- operatör	9 808	202	75	66	89	39	6	477
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	713	7	4	7	4	2	737
Samtliga		11 523	7 414	4 918	4 211	2 443	466	30 975

**Bilagetabell 2. Urvalets fördelning på kön, yrkesgrupper och åldersklasser**

Yrkesgrupp	Kod enl. SAF	Åldersklass						Summa
		—22	23–30	31–40	41–50	51–60	61—	
<i>Män</i>								
4: e arbetsledare	1 306	11	114	53	60	65	60	363
5: e arbetsledare	1 307	40	82	55	55	60	66	358
Laboratoriebiträde	2 108	92	77	33	33	19	6	260
Ritbiträde	3 108	126	97	23	10	5	2	263
Butiksbiträde	8 308	36	67	53	35	18	10	219
Ekonomichef	9 002	—	1	60	88	40	14	203
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	—	71	45	48	46	56	266
1: e kontorist	9 006	52	74	51	54	57	64	352
Kontorist	9 007	71	57	53	52	58	64	355
Kontorsbiträde	9 008	63	55	50	51	59	60	338
Kassör	9 305	—	20	62	47	74	50	253
1: e kassakontorist	9 306	2	82	57	61	53	34	289
Kontorstryckeri- operatör	9 808	64	12	11	19	28	21	155
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	76	39	22	33	56	65	291
Samtliga		633	848	628	646	638	572	3 965
<i>Kvinnor</i>								
4: e arbetsledare	1 306	—	14	40	113	77	24	268
5: e arbetsledare	1 307	1	15	33	107	50	46	252
Laboratoriebiträde	2 108	61	64	51	49	35	2	262
Ritbiträde	3 108	65	76	53	51	27	1	273
Butiksbiträde	8 308	39	37	26	42	31	5	180
Ekonomichef	9 002	—	—	—	—	—	—	—
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	—	—	12	15	17	3	47
1: e kontorist	9 006	35	71	49	47	57	61	320
Kontorist	9 007	65	57	52	53	58	66	351
Kontorsbiträde	9 008	66	57	53	53	61	62	352
Kassör	9 305	1	28	54	60	85	24	252
1: e kassakontorist	9 306	25	65	43	47	45	61	286
Kontorstryckeri- operatör	9 808	65	58	51	51	39	6	270
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	228	7	4	7	4	2	252
Samtliga		651	549	521	695	586	363	3 365

**Bilagetabell 3. Antal bearbetade blanketter fördelade på kön, yrkesgrupper och åldersklasser**

Yrkesgrupp	Kod enl. SAF	Åldersklass						Summa
		—22	23–30	31–40	41–50	51–60	61—	
<i>Män</i>								
4: e arbetsledare	1 306	6	82	45	56	60	47	296
5: e arbetsledare	1 307	15	55	47	50	55	53	275
Laboratoriebiträde	2 108	50	53	30	31	16	4	184
Ritbiträde	3 108	88	59	15	5	4	1	172
Butiksbiträde	8 308	12	36	33	21	16	9	127
Ekonomichef	9 002	—	1	55	83	39	12	190
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	—	53	33	44	41	35	206
1: e kontorist	9 006	28	56	43	52	47	49	275
Kontorist	9 007	45	41	48	47	55	51	287
Kontorsbiträde	9 008	30	42	35	42	50	42	241
Kassör	9 305	—	16	53	41	70	38	218
1: e kassakontorist	9 306	1	56	51	48	46	26	228
Kontorstryckeri- operatör	9 808	32	11	9	17	23	16	108
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	29	27	17	26	46	51	196
Samtliga		336	588	514	563	568	434	3 003
<i>Kvinnor</i>								
4: e arbetsledare	1 306	—	11	33	105	69	15	233
5: e arbetsledare	1 307	1	7	27	82	41	31	189
Laboratoriebiträde	2 108	40	47	42	44	33	3	209
Ritbiträde	3 108	38	42	44	47	23	—	194
Butiksbiträde	8 308	15	12	18	27	20	2	94
Ekonomichef	9 002	—	—	—	—	—	—	—
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	—	—	10	13	14	3	40
1: e kontorist	9 006	22	47	39	45	50	46	249
Kontorist	9 007	40	34	40	42	53	41	250
Kontorsbiträde	9 008	40	40	38	42	53	41	254
Kassör	9 305	1	22	38	51	75	14	201
1: e kassakontorist	9 306	16	44	32	41	38	44	215
Kontorstryckeri- operatör	9 808	36	45	36	50	37	3	207
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	119	2	4	7	3	2	137
Samtliga		368	353	401	596	509	245	2 472



**Bilagetabell 4. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika åldersklasser**

Ålders- klass	Antal	Medellön oktober	Sjuk- frånvaro procent	Alli frånvaro procent	Sjuk- frånvaro, timmar per individ	All frånvaro, timmar per individ
<i>Män</i>						
—18	95	668	3,1	4,8	11,2	17,0
19—20	106	800	2,4	40,3	8,6	143,2
21—22	135	1 115	2,6	13,4	9,5	48,2
23—24	130	1 276	2,1	7,6	7,6	27,4
25—26	135	1 394	3,9	5,7	14,1	20,4
27—28	160	1 526	2,7	7,5	9,8	26,9
29—30	163	1 710	1,5	6,3	5,4	22,5
31—32	111	1 749	2,5	4,6	8,6	16,2
33—35	151	1 893	3,7	4,2	13,1	14,8
36—40	252	2 157	2,9	5,0	10,2	17,4
41—45	279	2 237	3,8	5,0	13,4	17,8
46—50	284	2 217	3,5	3,8	12,4	13,2
51—60	568	1 997	5,8	5,9	20,3	20,8
61—	434	1 731	5,6	5,8	19,9	20,5
Samtliga	3 003	1 778	3,9	7,1	13,8	25,1
<i>Kvinnor</i>						
—18	121	584	4,1	7,4	14,6	26,0
19—20	129	711	6,0	9,6	21,4	34,0
21—22	118	908	4,5	9,2	16,1	32,4
23—24	83	1 018	4,8	9,1	16,7	31,4
25—26	82	1 064	3,4	11,8	11,8	40,8
27—28	89	1 136	4,6	6,9	15,9	24,1
29—30	99	1 171	5,8	8,2	20,4	28,6
31—32	76	1 209	3,7	5,1	12,8	17,5
33—35	121	1 214	3,3	8,3	11,5	28,7
36—40	204	1 258	5,2	6,1	18,2	21,6
41—45	309	1 275	4,8	5,2	17,0	18,4
46—50	287	1 300	5,4	5,8	19,1	20,3
51—60	509	1 373	6,3	6,5	21,9	22,6
61—	245	1 244	6,0	6,4	20,7	22,1
Samtliga	2 472	1 183	5,2	6,9	18,3	24,2

**Bilagetabell 5. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika yrkesgrupper**

Yrkesgrupp	Kod enl. SAF	Antal	Medellön oktober	Sjukfrånvaro procent	All frånvaro procent	Sjukfrånvaro, timmar per individ	All frånvaro, timmar per individ
<i>Män</i>							
4: e arbetsledare	1 306	296	1 831	2,9	4,2	10,8	15,9
5: e arbetsledare	1 307	275	1 637	4,9	8,1	18,7	30,9
Laboratoriebiträde	2 108	184	1 181	3,1	9,2	11,0	32,9
Ritbiträde	3 108	172	1 058	4,8	15,3	16,8	53,9
Butiksbiträde	8 308	127	1 295	3,2	8,3	12,3	31,6
Ekonomichef	9 002	190	4 531	4,6	5,7	15,7	19,6
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	206	2 609	2,3	4,1	7,9	14,1
1: e kontorist	9 006	275	1 737	2,5	3,9	8,5	13,4
Kontorist	9 007	287	1 442	5,6	9,5	19,6	33,5
Kontorsbiträde	9 008	241	1 224	5,2	8,1	18,6	28,9
Kassör	9 305	218	2 126	1,5	3,0	4,9	9,9
1: e kassakontorist	9 306	228	1 745	2,4	4,3	8,3	14,8
Kontorstryckerioperatör	9 808	108	1 119	5,9	9,5	20,3	32,8
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	196	1 098	6,7	10,2	23,1	35,3
Samtliga		3 003	1 778	3,9	7,1	13,8	25,1
<i>Kvinnor</i>							
4: e arbetsledare	1 306	233	1 259	4,5	5,3	17,3	20,2
5: e arbetsledare	1 307	189	1 181	4,1	4,3	15,6	16,4
Laboratoriebiträde	2 108	209	951	6,5	9,6	22,3	33,2
Ritbiträde	3 108	194	1 134	7,8	9,3	27,3	32,7
Butiksbiträde	8 308	94	1 020	3,3	4,9	12,2	18,1
Ekonomichef	9 002	—	—	—	—	—	—
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	40	2 214	1,4	1,5	4,7	4,8
1: e kontorist	9 006	249	1 421	4,3	6,2	14,3	20,4
Kontorist	9 007	250	1 142	7,0	8,4	24,0	28,9
Kontorsbiträde	9 008	254	982	4,9	6,7	16,7	23,0
Kassör	9 305	201	1 661	4,2	5,0	14,1	16,8
1: e kassakontorist	9 306	215	1 377	2,9	5,5	9,9	18,7
Kontorstryckerioperatör	9 808	207	950	7,5	9,5	26,1	32,9
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	137	652	5,7	9,5	20,3	33,8
Samtliga		2 472	1 183	5,2	6,9	18,3	24,2

**DIAGRAM 1. Sjukfrånvaroperiodernas längd för tjänstemän  
bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika  
yrkesgrupper**

Yrkesgrupp	Kod enl. SAF	Sjukfrånvaroperiodernas längd i dagar						Summa
		< 1,0	1,1-2,0	2,1-3,0	3,1-5,0	5,1-10,0	10,1-50,0	
<i>Män</i>								
4: e arbetsledare	1 306	50,0	28,3	6,7	6,7	3,3	5,0	100,0
5: e arbetsledare	1 307	61,0	10,9	3,1	7,8	6,3	10,9	100,0
Laboratoriebiträde	2 108	44,5	23,8	19,0	6,3	4,8	1,6	100,0
Ritbiträde	3 108	39,2	34,8	15,9	5,8	1,4	2,9	100,0
Butiksbiträde	8 308	26,1	39,2	17,4	4,3	4,3	8,7	100,0
Ekonomichef	9 002	54,2	22,9	11,4	2,9	2,9	5,7	100,0
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	36,0	48,0	8,0	—	8,0	—	100,0
1: kontorist	9 006	52,9	20,7	16,1	5,7	2,3	2,3	100,0
Kontorist	9 007	54,5	23,6	6,4	5,5	4,5	5,5	100,0
Kontorsbiträde	9 008	44,8	18,4	14,5	10,5	7,9	3,9	100,0
Kassör	9 305	51,2	9,8	14,6	12,2	4,9	7,3	100,0
1: e kassakontorist	9 306	33,4	22,2	14,8	11,1	11,1	7,4	100,0
Kontorstryckeri- operatör	9 808	30,0	30,0	23,4	10,0	3,3	3,3	100,0
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	31,1	22,5	21,3	11,3	10,0	3,8	100,0
Samtliga		45,5	23,6	13,5	7,3	5,4	4,7	100,0
<i>Kvinnor</i>								
4: e arbetsledare	1 306	58,4	18,3	8,3	6,7	3,3	5,0	100,0
5: e arbetsledare	1 307	51,0	14,5	9,1	14,5	3,6	7,3	100,0
Laboratoriebiträde	2 108	39,8	23,4	12,5	9,4	5,5	9,4	100,0
Ritbiträde	3 108	47,2	22,5	16,6	10,1	2,4	1,2	100,0
Butiksbiträde	8 308	38,8	27,8	5,6	11,1	5,6	11,1	100,0
Ekonomichef	9 002	—	—	—	—	—	—	—
Kontorsföreståndare, kamrer	9 004	—	(66,7)	—	—	—	(33,3)	100,0
1: kontorist	9 006	52,9	16,5	12,9	7,1	3,5	7,1	100,0
Kontorist	9 007	59,3	12,7	15,3	5,1	4,2	3,4	100,0
Kontorsbiträde	9 008	54,5	14,2	9,7	9,7	8,2	3,7	100,0
Kassör	9 305	45,0	18,3	10,0	10,0	10,0	6,7	100,0
1: e kassakontorist	9 306	54,6	14,5	14,5	12,8	—	3,6	100,0
Kontorstryckeri- operatör	9 808	38,0	23,9	18,8	12,5	4,0	2,8	100,0
Vaktmästarebiträde, bud	9 908	47,0	20,9	13,0	10,4	6,1	2,6	100,0
Samtliga		48,2	19,3	13,5	9,8	4,7	4,5	100,0

**Bilagatabell 7. All frånvaro och sjukfrånvaro bland manliga och kvinnliga tjänstemän inom olika löneklasser**

Löneklass 100-tal kr	Antal	Medellön oktober	Sjuk- frånvaro procent	All frånvaro procent	Sjuk- frånvaro, timmar per individ	All frånvaro, timmar per individ
<i>Män</i>						
—05	36	536	4,5	10,5	16,4	38,2
06	59	644	2,2	15,0	7,8	52,7
07	78	742	3,2	20,9	11,2	73,1
08	80	847	3,6	16,3	12,6	57,8
09	94	939	6,7	17,8	24,0	63,8
10	114	1 044	5,0	12,4	17,9	44,3
11	164	1 141	3,6	6,7	12,9	24,0
12	191	1 243	8,1	10,7	29,0	38,1
13	218	1 343	4,4	5,8	16,0	21,1
14	241	1 439	4,8	7,9	17,3	28,4
15	234	1 540	4,0	6,2	14,7	22,6
16	222	1 643	4,4	5,0	15,6	17,8
17	217	1 741	2,3	3,5	8,3	12,4
18	183	1 838	2,8	4,5	10,1	16,3
19	135	1 941	1,1	2,0	3,8	7,2
20	107	2 035	3,3	4,6	11,5	16,1
21	101	2 136	3,2	4,8	10,7	16,2
22	70	2 240	1,8	3,7	6,3	12,9
23	54	2 342	0,2	1,6	0,8	5,5
24	46	2 445	2,7	4,3	9,2	14,4
25	42	2 534	2,8	3,1	9,4	10,4
26—30	88	2 793	2,1	2,5	7,1	8,4
31—35	54	3 355	4,7	7,3	15,9	24,8
36—40	44	3 853	4,8	5,5	16,8	19,2
41—45	49	4 347	0,5	1,1	1,8	3,9
46—	82	5 336	7,3	8,1	25,0	27,8
Samtliga	3 003	1 778	3,9	7,1	13,8	25,1

**Bilagetabell 7. (fortsättning)**

Löneklass 100-tal kr	Antal	Medellön oktober	Sjuk- frånvaro procent	All frånvaro procent	Sjuk- frånvaro timmar per individ	All frånvaro timmar per individ
<i>Kvinnor</i>						
— 05	87	505	5,0	10,4	17,6	36,5
06	103	645	4,8	8,7	16,8	30,7
07	124	743	6,1	8,3	21,4	29,1
08	155	843	4,6	7,1	16,2	25,0
09	262	946	6,4	7,7	22,7	27,5
10	315	1 042	5,8	7,1	20,6	25,4
11	316	1 144	4,2	5,7	15,0	20,2
12	301	1 238	5,3	7,1	18,7	24,9
13	217	1 338	5,1	6,7	18,0	23,6
14	149	1 440	4,6	7,0	15,7	23,9
15	140	1 539	5,4	6,2	18,2	20,9
16	102	1 642	8,2	8,3	28,1	28,4
17	66	1 734	4,9	5,0	16,3	16,4
18	46	1 835	1,1	1,7	3,7	5,4
19—20	51	1 982	4,8	4,8	15,5	15,7
21—	38	2 445	2,5	2,9	8,2	9,4
Samtliga	2 472	1 183	5,2	6,9	18,3	24,2



## **Bilaga B**

**Introduktionsbrev, anvisningar  
och frågeblankett**

SVENSKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN  
POSTBOX 16128 - STOCKHOLM 16



Angående frånvaroundersökning

Svenska Arbetsgivareföreningen har tagit del av syftet med och uppläggnin-  
gen av den frånvaroundersökning, som Industriens Utredningsinstitut företar un-  
der september-oktober 1963. Det är av betydelse för näringslivet att de frågor  
som undersökningen ställer blir så fullständigt besvarade som möjligt. Vi ger  
därför undersökningen vårt fulla stöd och vädjar till de företag, som berörs av  
densamma, att lämna alla de uppgifter som behövs för genomförandet.

Stockholm i augusti 1963

SVENSKA ARBETSGIVAREFÖRENINGEN

Bertil Kugelberg





## Industriens Utredningsinstitut

(THE INDUSTRIAL INSTITUTE FOR ECONOMIC AND SOCIAL RESEARCH)

JB/AN

Box 5037 - Stockholm S - Telefon 010-45 50 10 - Postgäto 19 15 92 - Bankgäto 44-6999

### Ang. frånvarundersökning

Industriens Utredningsinstitut, som är en fristående vetenskaplig forskningsinstitution, grundad av Svenska Arbetsgivareföreningen och Sveriges Industriförbund, bedriver forskning rörande ekonomiska och sociala förhållanden av betydelse för den industriella utvecklingen i vårt land. Ett led i denna forskning är en nyligen påbörjad undersökning av frånvaron från arbetet bland tjänstemän. Denna undersökning har som syfte att utröna om det föreligger olikheter i frånvarofrekvens mellan män och kvinnor, mellan personer i olika åldrar, i olika tjänsteställning, med olika typ av arbete etc.

Genom slumpmässig dragning har cirka 7 000 individer utplockats ur Svenska Arbetsgivareföreningens tjänstemannaregister och avsikten är att göra frånvaron bland dessa individer till föremål för analys. För det ändamålet behövs givetvis uppgifter över denna frånvaro och vi har därför tillskrivit samtliga berörda företag och bitt dem lämna oss behövliga uppgifter. Vi är väl medvetna om att vi härigenom förprekar visst besvär, men då undersökningen ifråga är av stor vikt för näringslivet, hoppas vi ändå på förståelse från företagen och att de skall lämna oss sitt bistånd.

Bland de ur SÄF:s register utplockade personerna finns ett antal som arbetar inom Ert företag. Vi ber Er därför att ifylla bifogade formulär och insända det (dem) till institutet enligt anvisningarna. Vi vill därvid påpeka att en avgörande förutsättning för att en stickprovsundersökning som denna skall ge tillförlitligt resultat är att uppgifter erhållas om samtliga de i stickprovet ingående personerna. Det är därför av stor betydelse för undersökningarna värde att vi verkligen erhåller uppgifter beträffande ifrågavarande personer inom Ert företag.

Hur formuläret skall ifyllas framgår av anvisningarna. Alla uppgifter är av sådan art, att företagets kamerala avdelning (eller motsvarande) bör kunna besvara dem. Vi står gärna till tjänst med ytterligare upplysningar. På formuläret står angivet vem Ni kan vända Er till.

Alla uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt. Redovisningen av materialet kommer att ske på sådant sätt att uppgifter om enskilda företag eller personer inte kan utläsas därur.

Vi tackar på förband för Er medverkan.

Stockholm i augusti 1963

Med största högaktning  
INDUSTRIENS UTREDNINGSGNSTITUT

*Ragnar Bentzel*  
Ragnar Bentzel



FRÅNVAROSTATISTIK FÖR TJÄNSTEMÄN SEPT.-OKT. 1963

Anvisningar för formulärets ifyllande

Formuläret är så avfärdat att i huvudsak endast de förströkade delarna av dessa anvisningar behövs läsa. Si fort trycksamhet råder på någon punkt, bör man dock rådfråga anvisningarna.

Observera! Om kopiaformuläret vid ifyllandet lägges under originalen, överförs texten till kopian utan att karbonspåret o. d. behöver användas.

1. ALLMÄNNA ANVISNINGAR

Frånvarostatistiken för tjänstemän (inklusive arbetsledare) är upplagd som en stickprovundersökning och baserar sig på individualluppgifter. Tjänstemännen är utvalda ur den hältekorsregister på SAF, som baserar sig på de uppgifter som lämnades till SAF i augusti 1962. För varje utvald tjänsteman finns ett formulär medskickat. För att undersökningen skall kunna ge sådär resultat, är det ytterst angeläget, att samtliga utvalda tjänstemän redovisas. Utbyte mot annan tjänsteman får ej ske.

För vilka tjänstemän skall uppgift lämnas?	De utvalda tjänstemännen identifieras av Er med hjälp av det folkbokföringsnummer, som finnes uppöj på varje formulär. Folkbokföringsnumret framgår av debetsedel & preliminär skatt. Av blankettanvisningarna avseende SAF:s tjänstemänundersökning i augusti 1963 framgår hur numret är sammansatt.
Tjänsteman som är frånvarande vid periodens början	Formuläret ifylls från periodens början även för tjänsteman, som vid den tidpunkten är frånvarande (t. ex. p. g. u. sjukdom, militär tjänstgöring eller tjänslöshet).
Redovisningsperiod	Frånvarostatistiken avser september-oktober 1963. Redovisningen görs för båda månaderna på samma formulär. Varje formulär består av ett original och en kopia. Efter periodens slut inlämnas originalen till IUI för bearbetning. Kopian får behållas för företagets eget bruk.
Om tjänstemannen slutat	I det fall den utvalde tjänstemannen slutat före periodens början anges detta i formuläret jämte uppgift om den period vederbörande var anställd i företaget. Om tjänstemannen varit anställd i flera perioder vid företaget, anges datum för den senaste anställningsperioden. Formuläret inlämnas därefter separat till IUI.
Tjänsteman som slutar under perioden	Det är viktigt, att även tjänstemän som slutar under perioden görs till föremål för redovisning. När tjänsteman slutar under perioden, noteras detta genom ett $\times$ i rutan för den dag, som infaller dagen efter anställningens uppbörande.

2. SPECIELLA ANVISNINGAR

A. Namn, civilstånd, skatteavdrag, anställningsdatum.

Civilstånd	I den mån uppgiften är behövlig för företaget, hänföres hemskild liksom fränköld, änkling och äka till gruppen ej gift.
Kolumn för skatteavdrag	Denna framgår av debetsedel & preliminär skatt.
Anställning	Om tjänstemannen varit anställd i flera perioder vid företaget anges datum för den nuvarande anställningens början.

B. Sysselsättning, övertid, lön.

Sysselsättning	Sysselsättningen (eller yrke) anges enligt företagets egen benämning, exempelvis verktygsdjursläsare, verkstadsförförman, avdelningskasör etc., så att sysselsättningens karaktär framgår så tydligt som möjligt. Man bör skilja ut alla exakta sysselsättningsbeteckning och alla undvika betäckningar såsom t. ex. ritare, förförman, kasör.
Yrkeskod	Yrkeskoden anges i enlighet med den för Svenska Arbetsgivarförbundet, Svenska Industritjänstemannaförbundet och Sveriges Arbetsledareförbund gemensamma yrkesnomenklaturen, vilken redovisas i broschyren "Yrkesnomenklatur för tjänstemän".
Antal timmar övertid	Endast övertid för vilken särskild kostant ersättning vigår redovisas. Inarbetning av ledighet betraktas icke som övertidsarbete.
Stipularaå just konstantmånadslön inkl. vkrdat av naturaförmanne (krönor, ej öron)	Härmed avses summan av den överenskomna (fasta) konstanta löna — för hel månad — som gäller vid avslutningsstillfödet i månaden och det beräknade genomsnittliga värdet per månad under år 1963 av naturaförmanne (såsom fri resp. billigare lunch, bostadsförmåner m. m. t. ex. enligt de lokala taxeringsmyndigheternas normer eller enligt kalkyltabeliens normer). Gör årets avdrag för skatt, tjänstledighet, sjukdom etc. eller för lönsparande, den anställdes del i ev. pensionsavgift, avgifter för grupplivförsäkring etc. Lägg inte till överridersättning, skiftullfölg, produktionspremier, tantiem o. d.

Utbetalad övertidserstatning, skifttillägg o. d. (kronor, ej ören)	Här redovisats alla under månaden utbetalade kronor tillägg till den fasta lönen. Förutom övertidserstatning och skifttillägg medrägas produktionspremier, tantiem o. d. Traktementen, bilkostnadsersättningar, kostnader för representation, porten, bil, telefon och andra ersättningar för särskilda kostnader medräknas inte.
Utbetalad kronor i lönesumman inkl. värdet av naturaförmåner (kronor, ej ören)	I beloppet skall ingå under månaden: a) utbetalad fast månadslön efter avdrag som gjorts på grund av tjänstledighet, sjukdom etc. men före avdrag för skatt, lönesparande, den avskattade del i ev. pensionsavgift, avgifter för grupplivförsäkring etc. b) utbetalad övertidserstatning, skifttillägg, produktionspremier, tantiem o. d. c) den beräknade procentvissa värdet per månad under år 1963 av naturaförmåner.  I beloppet skall ej ingå: a) Räknetags del av pensionsavgift. b) traktementen, bilkostnadsersättningar, kostnader för representation, porten, bil, telefon och andra ersättningar för särskilda kostnader.
<b>C. Ordinarie arbetstid, antal frånvarostimmar, frånvarorsak, löseavdrag.</b>	
Under avdelning C i formuläret anges för varje arbetsdag det ordinarie antalet arbetstimmar för tjänstemannen samt, om denne är frånvarande, även antalet frånvarostimmar, frånvarorsak och eventuellt löseavdrag. Notering sker i förekommande fall även för söndagar (skuggade rutor).	
Ordinarie arbetstimmar	Här anges dag för dag <sup>1</sup> den ordinarie arbetstid tjänstemannen arbetat eller skulle ha arbetat, därför frånvaro ej förelägg. I det ordinarie antalet arbetstimmar skall även ingå tid, som svarar iarbetstid av t. ex. fria vovmadsdagar. För fasta fridagar sker ej notering av arbetstid. i Lunchtid och övertid skall ej ingå i den ordinarie arbetstiden.
Hur många an- ges löseavdragen?	Desse uttrycks i timmar och fjärdedels timmar. Här t. ex. en tjänsteman varit frånvarande 2 timmar och 20 minuter anges detta med 2 1/4.
Frånvarostimmar	Vid frånvaro redovisas dag för dag <sup>1</sup> frånvarotiden, uttryckt i timmar och fjärdedels timmar.
Frånvarorsak	Orsaken till frånvaro markeras genom en av de nio förkortningar, som återfinnes nedan i ruta C.
sj - sjukdom och olycksfall i och utom arbetet	Det är angeläget, att frånvaro på grund av sjukdom blir så enkelt fastställt som möjligt. Sjukdom skall inte redovisas under permission eller i förlöblöbe frånvaro. Som sjukdom betraktas även olycksfall i arbetet, yrkessjukdom men ej graviditet (se nedan).
gr - graviditet eller barnskötsel	Graviditet eller barnskötsel redovisas icke som sjukdom, såvida icke sjukdom samtidigt föreligger.
ml - militär-tjänstgöring (ej frivillig)	Frivilliga civilförsvarskurser, FBU-kurser, hemvärn- och lottkurser etc. redovisas under permission, tjänstledighet eller annan tillämpbar orsaksgrupp.
sa - semester och permis-sion	Varje semesterdag redovisas. Med permission avses av arbetsgivaren beviljad kort ledighet med lön.
tj - tjänstledighet	Med tjänstledighet avses av arbetsgivaren beviljad längre ledighet (i regel minst en dag) utan lön. Observera. Tjänsteresor, budskickning, bevisande av utbildningskurser o. d. räknas givetvis inte som frånvaro.
Löseavdrag (kronor, ej ören)	Vid frånvaro som medför avdrag från den stipulerade, fasta, kronor i månadslösen redovisas avdragsbeloppet för varje dag. I de fall frånvaro varit längre tid och lönen helt bortfaller, kan fr. o. m. den första dag detta sker i stället för avdragsbelopp anges sån utgör ej.
Utbekning av totala tim-tider per månad	Förslaget räknar ut det totala antalet timmar ordinarie arbetstid, frånvaro resp. sjukfrånvaro (kod sj) för månaderna för sig och inför summorna i därför avsedd plats till höger om dagsgivelsedelen av ruta C.  <sup>1</sup> Vid företag där stämpling av tjänstemannens arbetstid förekommer torde det dock i regel vara tillräckligt att med ledning av stämplingen i efterhand fylla formuläret för flera dagar på en gång.

Efter oktober månads utgång och senast den 8/11 1963 inlämnas formuläret till Industrins Ulvredningsinstitut, Box 8037, Stockholm 6. Märk kuvertet »Frånvaroundersökningen».



# FRÅNVAROSTATISTIK FÖR TJÄNSTEMÄN SEPT.-OKT. 1963.

KONFIDENTIELLT

ORIGINAL

Enligt av Er till SAF lämnade uppgifter var i aug. 1962 en tjänsteman med folkbokföringsnummer  och yrkeskod  (enl. SAF:s statistik) anställd i Er företag.

Är tjänstemannen fortfarande anställd hos Er?  Ja  Nej

Om ja: Ange den tid tjänstemannen var anställd i företaget och lösnöd formuläret senast till IUI (adress: se nedan)

Anställd fr.o.m. ... / ... 19... - t.o.m. ... / ... 196...

Om ja: Vg. följande uppgifter om tjänstemannen enl. A och B nedan samt ifyll under september och oktober de under C berörda uppgifterna. Inlämna därefter formuläret till IUI (adress: se nedan) senast den 6 november 1963.

**A Namn, civilstånd, skattedrag, anställningsdatum.**

Namn ..... Civilstånd den 1/9 1963  Gift  
 Ej gift (Ettling, Enka, Enskild, etc.)

Efter vilken tidpunkt i Skattebalken (se beräkning av prestatörskatt) görs skattedrag? Kal. ....

Mår arbetslös tjänstemannen i företaget? ..... / ..... 19...

**B Sysselsättning, övertid, lön**

Arb. med	Syssl. (inkl. tjänstgöring)	Tjänstgör. (enl. SAF:s statistik)	Arbetstid (enl. SAF:s statistik)	Övertid (enl. SAF:s statistik)	Övertid (enl. SAF:s statistik)	Övertid (enl. SAF:s statistik)
Sept.						
OKT.						

**C Ordinarie arbetstid, antal frånvarodagar, frånvarorsak, lönsvevdrag.**

SEP.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Ord. Arb. Tid															
Frånvaro Tid															
Frånvarorsak															
Lönsvevdrag															
OKT.															
Ord. Arb. Tid															
Frånvaro Tid															
Frånvarorsak															
Lönsvevdrag															
OKT.															
Ord. Arb. Tid															
Frånvaro Tid															
Frånvarorsak															
Lönsvevdrag															

**MEÅ SEP.**  
Ord. Arb. Tid  
Frånvaro Tid  
Frånvarorsak  
Lönsvevdrag

**MEÅ OKT.**  
Ord. Arb. Tid  
Frånvaro Tid  
Frånvarorsak  
Lönsvevdrag

Frånvarorsak: frånvaran redovisas dag för dag genom nedan angivna förkortningar (se nedan):  
 sjukledighet och sjuklönelösa dagar (inkl. sjukledighet) || semester och permitter || förlorad arbetstid  
 || förlorad arbetstid || förlorad arbetstid || förlorad arbetstid

I detta ärendet eftertecknas:  Ja  Nej  FKA

Formuläret inlämnas senast den 6 nov. 1963 till Industriens Utredningsinstitut, Box 3037, Stockholm 3, Tel. 08/63 30 20  
 Frågor besvaras av hr Beckman eller hr B. Olsson.

## SUMMARY

### **Studies in Absence from Work**

#### **Outline of contents**

Work on this book began as a cross-section study of differences in absence between male and female salaried employees. As the investigation progressed, however, its scope expanded to embrace both other groups of employees and a study of the long-term trend in work absence, as well as touching on various sociological and economic aspects of the problem. These more theoretical matters are discussed in the first chapter of the book. Chap. 2 gives a summary of previous investigations and describes the background to the present study. Chap. 3 deals with changes in absence among industrial workers during the post-war years. Chaps. 4—6 are concerned with absence among various categories of male and female salaried employees.

#### **Chap. 1**

In the theoretical discussion in Chap. 1 we take as our starting-point the fact that it is obviously impossible to completely eliminate all absence. It would therefore appear to be irrelevant to speculate on what the total cost is to the economy, for this would represent the difference between (a) the increase in production resulting from elimination of absence and (b) the cost of the measures necessary to achieve this result. Lacking the ability to prescribe such measures this cost concept cannot be given meaningful content.

More interesting instead is an analysis of the effects of changes in

the extent of absence. It is naturally possible in this respect to compare the cost of, for example, reducing absence by about 10 per cent, with the increase in production that would thereby be obtained. This, however, is a crude measure and tells us in fact very little about the desirability of such a policy. If the reduction in time absent has been the result of overcoming problems of adjustment at the place of work, then the value of the change would be greater than the gain reckoned as above.

On the other hand, a great deal of absent time is of positive value for the individual increasing as it does his ability to choose between work and leisure. In this context we picture the employee as a consumer choosing between work and leisure such as to optimise a personal utility function. This approach has been adopted in the theoretical discussion of the three subsequent sections—i.e. we deal with marginal changes in absence.

### *Absence from the individual's point of view*

First of all we have to recognize that there is a hard core of man hours lost where the individual has no freedom of choice; for example when the cause is serious illness or accident. However, there are other cases where the individual has greater freedom of choice; this voluntary absence may be primarily due to circumstances in the individual's immediate environment, either at work—e.g. hard, monotonous work or dissatisfaction with job organization—or outside the place of work—e.g. family commitments.

However the individual's choice is not dependent only on the above mentioned milieu factors but rather influenced also more or less indirectly by a number of other factors—e.g. the situation on the labour market and the individual's personal economic situation. The extent of absence in given conditions naturally varies, moreover, from one

individual to another quite apart from absence that is simply due to illness. The ability to withstand the strains imposed by a given type of work and so the need for leisure as a kind of safety valve, will vary from individual to individual. We must also take into account the differences in personalities, which cause individuals to react in different ways to the strain of working life.

### *Absence from the firm's point of view*

In their planning, firms are forced to recognize work absence as an inevitable fact of life, but gives rise, even so, to administrative problems. They may content themselves with passively accepting it and seek to minimize its effects on the cost of production by various measures. On the other hand, they may seek actively to reduce the numbers of hours lost, in order to further reduce costs of production.

The possibility does exist for firms to try to recruit categories of labour with low frequency of absence. In the long run, however, we should expect wage differences to arise between groups of employees with different absence figures—such that firms will be indifferent in their choice of labour category.

Firms may choose to carry a certain overcapacity in their labour force as determined by the average number of hours lost. But this policy, too, has its limitations. It is sometimes difficult, for example, to find replacements quickly for certain personnel in key positions. A negative factor is also that the knowledge that labour replacements are readily available on the job may increase workers' tendency to absent themselves.

Firms may also resort to overtime work in order to realize a production programme which is threatened by unexpectedly high levels of absence.

Of central importance among the measures which firms may them-

selves initiate are active health services. Unavoidable absence due to illness can thereby be reduced. However in this case absence which though classified as due to sickness and perhaps accepted as such but which may be attributable to a number of various causes will only be affected to a minor extent. Improved working conditions may help in such cases. Another way for firms to reduce job absence is to keep a closer check-up on absentees.

### *Absence from the society's point of view*

An increase in voluntary absence may be taken as evidence that the pattern of employees' consumption of leisure and other commodities is not optimal. The increase in utility arising from more leisure would be greater than the reduction due to lower income. This assumes that the consumer pays for his leisure in the form of reduced earnings.

Society's role in this context is regarded as being to create the necessary conditions conducive to the individual's being able to make a choice between leisure and work. At the same time it is essential for the society from the economic point of view to weigh the gain in welfare secured by increased leisure against the loss of goods and services available to the community as a whole.

The reduction of absence involves a social cost; e.g. the costs which the community would have to incur for the care of the young and the sick etc.

In the longer run, there may be sound reasons for facilitating the employment of groups severely burdened with temporary responsibilities toward dependents. Providing employment for these groups despite the costs arising from their frequent absence may in this case be regarded as an investment in people. It may be justified on the grounds that their occupational skills can be thus maintained and developed. Problems



due to re-entry into working life and to the need for rehabilitation and retraining courses are thus avoided.

As in the case of the firm, society can by various means reduce absence due to illness or environmental conditions. Public health and sickness services play a key role in this respect.

### **Chap. 2**

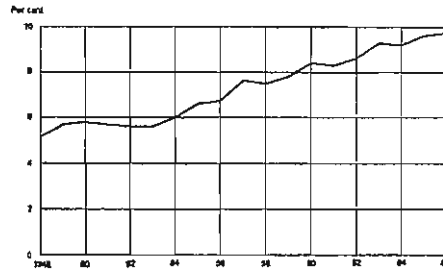
Chap. 2 contains a summary of some Swedish and foreign investigations on the subject of job absence. As regards differences between men and women in this respect it is demonstrated fairly clearly by both Swedish and other investigations that women show a higher absence figure than men. With respect to age, these investigations are practically unanimous that absence due to illness increases with age. Swedish as well as other studies show that the higher absence figures for married women than for unmarried women are due to the former's greater responsibilities for dependents. Also, hours lost show a close connection with changes in general business conditions.

### **Chap. 3**

The official employment statistics for the post-war years show that absence among industrial workers has almost doubled. Most of this increase has occurred in the last ten years. See Diagram A.

The chapter discusses this development against the background of structural and institutional changes which have occurred, employing standardized calculations. The following factors are dealt with: the distribution of industrial workers by industrial sector, by size of establishment where employed, and by age, as well as the proportion of women in industry, broken down also according to marital status.

Diagram A. *Absence among industrial workers, 1947—1966 . .*



With regard to the analysis according to industrial sector, two points should be made. Firstly, that the increase in absence observed for industry as a whole largely applies also to the individual sectors, and secondly that the differences between the various sectors remained relatively constant throughout the period. Changes in the relative sizes of the sectors may therefore have had an important effect on the total figures for absence recorded. Standardized calculations show, however, that the shifts that have actually taken place between different sectors of industry have not had any such effect.

On the basis of certain assumptions made as to differences in absence between various categories of male and female workers it is estimated that changes in the proportions of male and female workers in the labour force which have taken place during the post-war years could not account for an increase of more than approximately 3 per cent.

There is a strong relationship between the size of the establishment and absence. The latter is somewhat less than half as great in firms with 25 or fewer workers as it is in those with 350 or more workers; the figure varying continuously between these two groups. During the post-war years there has been some change in the distribution of workers between firms of different sizes, with an increase in the proportion

employed in the larger ones. This, however, cannot account for more than about 2 per cent of the increase we have noted.

Previous investigations, and the data examined in this chapter, show there is a strong relationship between age and absence due to illness. During the period investigated, there was some shift towards older age groups in the labour force. This is the largest single contributing factor accounting for about 4 per cent of the increase.

A summary of these calculations shows that changes in the factors for which we have been able to make calculations explain about 10 per cent of the almost 100 per cent increase in absence. Obviously the explanation of the great increase in job absence must be sought elsewhere.

An important change that has occurred in employment conditions is the general health insurance scheme which was introduced in 1955. This coincides strikingly in time with the increase in absence as shown in Diagram A.

When the general health insurance scheme was introduced, its rules as well as industrial agreements did not provide for sick pay or sickness allowances for industrial workers during the first 3 days of a period of absence due to illness—this was the “qualifying period”. Health insurance, therefore, did not bring about any change in the conditions applying to absence for 3 days or less. Moreover, the period during which sick pay was allowed without requiring doctor’s certificate was short—7 or 8 days including the qualifying period. There was thus an upper limit to absence not due illness, which the health insurance scheme might conceivably stimulate. Statistics from the public health insurance societies also show that the number of cases per 100 members, for which sickness benefits were paid during the period certainly increased, but that the number of days for which benefits were paid remained largely unchanged. It seems, therefore, as if a substantial part of

the increase is due to an increase in absence for short periods which is not affected by the health insurance reform. This conclusion also implies that the number of cases of absence must have greatly increased.

Our conclusion is that the major part of the remaining increase in absence must have been caused by changes in the individual worker's propensity to absent oneself and/or in the factors determining absence. One reason why personal shortening of working hours—voluntary absence—has increased may be that employees during the post-war years have gradually adapted themselves to the new labour-market situation that has prevailed, marked as it is by a generally stable level of economic activity and full employment. The scope for exercising personal preferences between working time and leisure has increased, and the risk of losing one's job as a result of a long record of absence or of not being able to find another job has no longer been adjudged as great as before. We might say that the individual's freedom of choice has increased in relation to his working time. The loss of income resulting from voluntary absence may be regarded as the price employees are willing to pay for increased leisure. We could assert that part of the increased standard of living has been taken out in the form of more leisure.

Increased short-period absence could also be taken as an indication of increased adjustment problems on the labour market. These may be due to a number of factors, the effects of which are not quantifiable, however. The increased occupational and geographical mobility that has characterized the post-war period may for example have been a positive factor for many workers, while for others moving may be something that is decidedly unwelcome, particularly if it is enforced. This latter category may have accounted for an increasing proportion of the total.

Increased demands by the industrial environment may have influenced absence also among personnel who have not changed their jobs

or moved to other localities—and these are after all in the majority. Increased shift work and piecework are examples of this. Rationalization may have meant more mechanized, specialized and stereotyped work. The accelerated work rate may also have put increased mental and physical pressure on employees.

#### **Chap. 4**

The empirical data for salaried workers is based on a sample survey. It refers only to full-time employees engaged in certain types of office and supervisory work with firms attached to the Swedish Employers' Confederation.

As the main purpose of the study was to investigate differences between the absence figures for male and female salaried employees, the selection was limited to occupational groups containing enough individuals of both sexes to enable a meaningful comparison to be made. For this reason top executive posts and technical personnel were not included in the investigation. Approximately equal numbers of men and women were selected from each occupational group. There are great differences also in the age distribution for men and women. Accordingly, a classification according to age was also made, and approximately equal numbers of men and women included in each age group.

As the data on salaried employees was a year old when the selection was made the material included in the report refers only to personnel who had been employed for at least a year by the firm contacted.

The information on working hours and absence refers to September and October 1963. The data cover a total of 5,475 salaried employees—3,003 men and 2,472 women. In addition to working hours and absence, the material collected included occupation, age, salary, and de-

ductions from salary due to absence. The reasons for absence were classified under the following headings:

- Illness and accident at or away from work,
- Pregnancy or childbirth,
- Local government and trade-union duties,
- Military service,
- Vacations and leave of absence,
- Unpaid leave of absence,
- Leave of absence made up for by extra work,
- Absence on trivial grounds,
- Other reasons.

By normal working hours is meant the time during which the employee worked or would have worked if he had not been absent. This includes vacations and extra work to make up for free summer Saturdays, but not lunch time, overtime and time off made up for.

#### **Chap. 5**

Chap. 5 deals with variations in absence by age, sex and occupational group among salaried employees, paying particular attention to the extent and composition of absence due to illness. The latter is measured in hours, but in order to take into account differences in working hours between different groups, hours lost due to illness have been mainly expressed as a percentage of expected working time, i.e. the total normal working time excluding vacations. Some attention has also been given to differences between different groups with respect to all types of absence.

Female salaried employees showed a considerably higher average figure for absence due to illness than men—5.2 and 3.9 per cent respectively of the expected working time. Men, however, showed a high-

Table A. *Absence among male and female salaried employees*

	Men	Women
Absence due to illness		
hours	13.8	18.3
per cent <sup>a</sup>	3.9	5.2
Total absence		
hours	25.1	24.2
per cent <sup>a</sup>	7.1	6.9
Average number of period of absence due to illness, per person	0.32	0.56
Average length of absence per period of illness	42.8	32.5

<sup>a</sup> Absence as per cent of expected working time. Expected working time is normal working time reduced by vacations and time worked to make up for absence.

er figure for absence due to other reasons—3.2 per cent—than women—1.7 per cent, so that the differences cancel in the total figure. Women also showed a higher average number of sickness periods than men—0.56 as compared with 0.32. They were absent, however, for a shorter period on each occasion—32.5 hours and 42.8 hours respectively. The difference in the number of periods of absence is partly due to the fact that a larger proportion of men than of women—75 and 62 per cent respectively—had *not* been absent at all during the period studied. If we calculate the average number of periods of absence due to illness merely for the employees who were absent sick once or more during the period, the difference becomes smaller, being 1.30 for men and 1.46 for women.

About four-fifths of the periods of absence lasted not more than 3 days, and almost half were of 1 day or less; there was thus a heavy concentration to what may be called short-term absence. We find no ap-

parent differences in this pattern between men and women.

Long-term absence, on the other hand, accounts for a large proportion of the total time lost due to illness. For men, 50 per cent of all absence was accounted for by persons who had been absent for at least half of the total period of the study. The corresponding figure for women was 35 per cent.

There appears to be a certain connection—though not as strong as that noted in other studies—between age and illness. Absence due to illness increases, while absence due to other reasons declines with age. For men in their 20's, military service is reflected in the high absence figures.

The fact that the connection between age and sickness absence is relatively weak may of course be due to other counteracting factors. For example, the ages of employees are different at different occupational levels. This is also the case to a certain extent in our data, although we have tried to take account of this. Particularly, of course, the average age in occupations higher up in professional hierarchy must be higher than in others. It may also reasonably be expected that persons who have attained higher positions have a stronger sense of responsibility with respect to their work than others, while at the same time their absence causes greater problems for the firm. Consequently, such persons may be expected to have less sickness absence than others—which could partly neutralize a tendency for absence due to illness to increase with age.

This hypothesis is supported only in part by our data for salaried employees. When these were classified by professional standing only, it became apparent that total absence as well as illness show at first a tendency to fall as occupational status rises. This effect is clearly much stronger than the age effect which may occur and which would work in the opposite direction—because the average age rises with occupa-



tional rank, despite our attempts to select equal numbers from every age group. For the top positions, however, absence increases again, possibly because age effects prevail in these cases.

Absence of women due to illness was as a rule greater than that of men in all age and occupational groups. There was also evidence of a certain relationship between such absence on the one hand and age and occupational status on the other. It is therefore desirable that any comparative analysis between men and women be made between groups in the same ages and occupations.

Such an analysis revealed that women were absent because of illness more than men in 64 of 102 investigated pairs of groups. The difference is, however, not statistically significant.

#### **Chap. 6**

Chap. 6 analyses cases of absence among salaried employees with respect to marital status, salary and size of firm. There is no apparent connection between marital status and absence due to illness. An hypothesis that married women's heavier work burden would cause more absence is, therefore, not supported. There are greater differences between unmarried and married employees with respect to total absence. As far as men are concerned military service is probably the most important contributing factor.

As regards the average number of periods absent, the differences between married and unmarried persons are insignificant both for men and women. On the other hand the average period during which married persons were absent was clearly longer. The longer average period of absence due to illness for married persons, particularly for women, may possibly be due to the combination of occupational and domestic work's making greater demands on physical and mental condition.

However, if this is the case, it is remarkable that it only affects the length of absence and hardly at all the number of absences.

The data made possible to some extent a classification of salaried employees according to the burden of responsibility toward dependents. For single persons, total as well as absence due to illness increased considerably with domestic responsibility. However, for married women, there does not appear to be any such relationship when the data are classified in this way, i.e. whether they have children at home or not. For the unmarried women, however, there is a relatively strong connection, showing higher figures both for total absence and for absence on account of illness. However, this group is quite small, so that the result should be regarded as rather uncertain.

We have also studied the connection between absence and size of salary. For salaries over 900 Sw.Kr. per month there is at first a clear tendency for absence due to illness to fall, but above 2.300 Sw.Kr. per month, this tendency is reversed. However, there are considerable variations about these trends. There seems to be a declining trend throughout the entire salary scale for women.

It is of particular interest that, when the data are thus classified according to salary, there is no longer any clear difference in the patterns of absence due to illness for men and women. That women in a given age group or profession are generally absent due to illness more than men may conceivably be due to salary differences between the two sexes. One possible interpretation of this would be to regard salary differences as a causal factor; then for two individuals or groups performing comparable duties but receiving different pay, we should conclude that absence would tend to be greater for the individual or group receiving the lower salary. On the other hand one might perhaps equally well interpret the lower salary for women as reflecting the fact that account has been taken of existing differences in absence when determining salaries.

That is, the causal connection could be precisely reversed.

Absence due to illness tends to increase with the size of the establishment; particularly for female salaried employees. These differences are even more pronounced with respect to the number of periods of absence than for the duration of absence, being  $2\frac{1}{2}$  to  $3\frac{1}{2}$  times more per individual in the largest firms than in the smallest ones. Female salaried employees in firms of all sizes have a higher average number of absent periods for illness than men, the difference tending to increase with the size of the firm.

#### **Chap. 7**

This final chapter summarizes our conclusions. We have been able to show that the increased absence noted among industrial workers during the post-war years can possibly be ascribed mainly to increased short-term absence, and to a slight extent to changes in the relative sector and age distribution etc. of workers. Our main conclusion from this is that other factors, namely the prevailing economic conditions and the employment situation have, together with increased real wages, played the most important part. The security implied by stable economic conditions and the abundant availability of work has enabled the individual to a greater extent to adapt his working hours to his preferences.

According to the report of the official long-term planning commission, we can expect a continued shortage of labour during the period up to 1970, and also a further rise in living standards at about the same rate as hitherto. In view of this we have grounds for believing that desires for increased leisure will also be strong in the future and may find expression in increased absence. But we should perhaps add that developments so far during 1966 and 1967 suggest that we may have a more balanced labour market than indicated by the commission.

*List of diagrams*

1. The individual's labour supply curve . . . . .	25
2. Absence among industrial workers, monthly 1947—1966 . .	47
3. Absence among male industrial workers by size of establish- ment . . . . .	56
4. Sickdays per year and employee, by age group for persons employed under the City of Stockholm administration . .	59
5. The individual's labour supply curve . . . . .	70
6. Seasonal variations in absence due to illness, among salaried employees . . . . .	79
7. Total absence, and absence due to illness, among male and female salaried employees by age group . . . . .	89
8. Duration of absence due to illness among male and female salaried employees by age group . . . . .	93
9. Comparison of absence due to illness between male and female salaried employees by occupational and age group . .	103
10. Total absence, and absence due to illness, among male and female salaried employees by salary . . . . .	111
11. Absence due to illness among male and female salaried em- ployees by size of establishment . . . . .	113

*List of tables*

1. Absence among industrial workers by industrial sector . .	50
2. Distribution of industrial workers by industrial sector in 1947, 1953, 1963 and 1964 . . . . .	51
3. Absence among industrial workers by weekday, 1947—1961	53
4. Industrial workforce by size of establishment, in 1950, 1955 and 1963 . . . . .	57

5. Sick days for which benefits were paid by Stockholm Social Insurance Office, per person, 1963 . . . . .	60
6. Male and female industrial workers by age group, 1950 and 1960 . . . . .	61
7. Survey population and sample . . . . .	76
8. Sample replies . . . . .	78
9. Total absence, and absence due to illness, among male and female salaried employees during September and October 1963. . . . .	84
10. Average number of periods of absence due to illness, and average length of absence, among male and female salaried employees during September and October 1963 . . . . .	85
11. Length of periods of absence due to illness among male and female salaried employees . . . . .	85
12. Long-terms absence as proportion of total absence among male and female salaried employees . . . . .	86
13. Average number of periods of absence due to illness, and average length of absence, among male and female salaried employees by wage group . . . . .	91
14. Average number of periods of absence due to illness, and average length of absence, among female salaried employees . . . . .	92
15. Ratio of qualifying period to total sickness absence among male and female salaried employees by age group . . . . .	94
16. Total absence, and absence due to illness, among male and female salaried employees by professional standing . . . . .	96
17. Total and sickness absence among male salaried employees aged over 30 years by professional standing . . . . .	97
18. Average number of periods of absence due to illness, and average length of absence, among male and female salaried employees by professional group . . . . .	98

19. Ratio of qualifying period to total sickness absence among male and female salaried employees by professional group . . . . .	99
20. Proportion of persons not absent owing to illness, and average absence due to illness, among sick male and female salaried employees by professional group . . . . .	101
21. Total absence, and absence due to illness, among male and female salaried employees by marital status . . . . .	105
22. Average number of periods of absence due to illness, average length of absence, and ratio of qualifying period to total illness period among male and female salaried employees by marital status . . . . .	106
23. Length of periods of absence due to illness among male and female salaried employees by marital status . . . . .	107
24. Total absence, and absence due to illness, among male and female salaried employees by marital status and taxation category . . . . .	108
25. Average number of periods of absence due to illness, average length of absence, and ratio of qualifying period to total illness period, among male and female salaried employees by marital status and taxation category . . . . .	109
26. Average number of periods of absence due to illness, and average length of absence, among male and female salaried employees by size of establishment . . . . .	114

## Litteratur

- AALDERS, E. J., Beperking van ziekteverzuim en ziekencontrôle, *Mens en Onderneming*, 1945.
- Allmän försäkring 1963, SOS.
- Arbetsmarknadskommitténs kvinnoutredning.
- BEHREND, H., Voluntary Absence from Work, *International Labour Review*, Vol. LXXIX, No 1, January 1959.
- BLOMQVIST, B., i samarb. m. S. Bergsmark och G. Lindgren, 1962 års 90-dagarsundersökning (stencil).
- BOALT, G. & JONSSON, E., *Sociologi och sjukdom*, Stockholm 1961.
- BOULDING, K. E., *Economic Analysis*, London 1949.
- BRONNER, K. & LEVI, L., *Stress i arbetslivet*, Stockholm 1967.
- DAHLSTRÖM, E. m. fl., *Teknisk förändring och arbetsanpassning*, Stockholm 1966.
- DIXON, W. & MASSEY, F., *Introduction to Statistical Analysis*, New York 1957.
- DROGENDIJK, A. C., De toeneming van het ziekteverzuim in de naoorlogse jaren, *Ziekenfondsgids*, 1957.
- ELVENGREN, E., *Industriarbetarnas frånvarofrekvens våren 1953*, Helsingfors 1954.
- FORSSMAN, S., Medicinska aspekter på kvinnan i arbetslivet, *Affärsökonomi* 1961: 4.
- GADOUREK, I., *Absences and Well-being of Workers*, Assen 1965.
- Gift kvinnas förvärvsarbete m. m., *SOU* 1938: 47.
- GROOT, M. J. W., Factoren in het ziekteverzuim, *Tijdschrift v. Sociale Geneeskunde*, 1950.
- Handbok i ergonomi* 1966, Uppsala 1966.
- HENRIKSSON, E., *Frånvaro från arbetet*, Stockholm 1956.
- ISRAEL, J. & CALAIS, S., *Medicinsk sociologi*, Stockholm 1967.

- Lika lön för män och kvinnor i det statliga lönesystemet, *SOU* 1953: 18.
- LOKANDER, S., *Sick Absence in a Swedish Company, a Socio-medical Study*, Lund 1962.
- LUNDQVIST, A., *Anpassning i arbetet*, Stockholm 1957.
- MARE, G. D. & SERGEAN, R. T., Two Methods of Studying Changes in Absence with Age, *Occupational Psychology*, Vol. 35, 1961.
- MEIDNER, R., *Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning*, Stockholm 1954.
- NAYLOR, J. C. & VINCENT, N. L., Predicting Female Absenteeism, *Personnel Psychology*, Vol. 12, 1959.
- OLSSON, B., *Sjukfrånvaro bland tjänstemän*, IUI, 1965 (stencil).
- PLUMMER, N. & HINKLE, L. E., Sickness Absenteeism, *Archives of Industrial Health*, Vol. 11, March 1955.
- SEGERSTEDT, T. & LUNDQVIST, A., *Människan i industrisambället*, Stockholm 1952.
- Sociala Meddelanden 1950: 5.
- STOLTZ, G., *Arbetstidsproblemer*, Oslo 1958.
- SVENNERUD, S., Dysmenoré och frånvaro från arbetet. En socialmedicinsk studie, *Svensk Läkartidning*, 1960: 48.
- Svensk ekonomi 1960—70, *SOU* 1966: 1.
- Sveriges officiella statistik (*SOS*)  
 Folkräkningarna 1950 och 1960.  
 Industri 1947—64.  
 Sociala meddelanden 1947—62.  
 Statistiska meddelanden, serie A.
- Tillgången på arbetskraft 1960—80, *SOU* 1966: 8.
- Tjänstemannastatistik augusti 1962, SAF.
- Utredningen om kortare arbetstid, *SOU* 1956: 20.
- Worker Absence Due to Illness, *Monthly Labor Review*, Vol. 87, October 1964.
- Yrkesnomenklatur för tjänstemän, SAF, SIF, SALF, Stockholm 1962.
- Ziekte-en Ongevallenverzuim in de periode 1947—1961*, Netherlands Institute of Preventive Medicine, Leiden 1962.
- ÅBERG, Y., Arbetstidsförkortningens verkningar, *SOU* 1964: 9.





## UTGIVNA PUBLIKATIONER\*

### Utredningar

- Tv-ägandets utveckling i Sverige 1965—66. G. Törnqvist. (1967) 235 s. 40: —.
- Resekonsumtionen 1950—1975. G. Endrédi. (1967) 122 s. 30: —.
- Industrins finansiering 1955—62. B.-G. Löwenthal. (1966) 173 s. 30: —.
- Framtidsperspektiv för svensk industri 1965—1980. R. Bentzel och J. Beckeman. (1966) 184 s. 20: —.
- Utvecklingstendenser för svensk stålindustri. E. Ruist. (1966) 142 s. 30: —.
- Modell och observationer. B. Höglund. (1966) 224 s. 35: —.
- Löneandelen och den ekonomiska utvecklingen. K. G. Jungenfelt. (1966) 278 s. 35: —.
- Lokaliseringsförändringar inom svensk industri åren 1952—60. G. Törnqvist. (1964) 163 s. 28: —.
- Reklamens ekonomiska roll. G. Albinsson, S. Tengelin och K.-E. Wärneryd. (1964) 276 s. 35: —.
- Arbetskraftens rörlighet. B. G. Rundblad. (1964) 269 s. 35: —.
- The Production System of the Swedish Economy. An Input-Output Study. B. Höglund och L. Werin. (1963) 229 s. 25: —.
- Lastbilstransporter i Sverige 1950—61. L. Kritz. (1963) 220 s. 30: —.
- Den offentliga sektorns expansion. E. Höök. (1962) 572 s. 45: —.
- Svensk populärpress 1931—61. G. Albinsson. (1962) 197 s. 25: —.

### Småtryck

1967

42. Studier i frånvaro från arbetet. B. Olsson. 158 s. 25: —.
41. Beklädnadskonsumtionen. Ny analys och prognos för 1975. J. Ekström och S. Lundberg. 138 s. 25: —.
40. Den ekonomiska politikens möjligheter att inverka på kapitalresursernas fördelning mellan näringsgrenar och regioner. L. Nabsæth. 24 s. 6: —.
39. Industrifinansieringen perioden 1950—1970. G. Eliasson. 67 s. 6: —.

1966

38. Godstransportutvecklingen i Storbritannien. L. Kritz. 64 s. 10: —.
37. Petrokemiska utvecklingslinjer. P. Fitger. 45 s. 8: —.
36. Jordbrukspolitikens mål och medel. O. Gulbrandsen och A. Lindbeck. 114 s. 8: —.
35. Den privata konsumtionen 1950—70. G. Albinsson och G. Endrédi. 47 s. 12: —.

*\*En fullständig förteckning kan erhållas på begäran*

**Almqvist & Wiksell**  
**Stockholm - Göteborg - Uppsala**  
**i distribution**

Pris 25:—