

Frånvaron inom industrin

Av sekr. Herman Holm, Industriens utredningsinstitut

Industrin har under senare år konfronterats med en rad desorganisationsfenomen bland vilka de som är förknippade med arbetskraften många gånger skapat de största problemen. Man har här en mängd företeelser som alla tycks ge uttryck åt ett avtagande intresse för arbetet i industrin och av vilka den ökade frånvarofrekvensen och den höga omsättningen på personal varit mest påtagliga. Dessa företeelser har gjort sig särskilt gällande i den tyngre industrin och den till de större städerna lokaliserade storindustrin, där de förorsakat ökade svårigheter att planera produktionen, skapat trånga sektioner och givit upphov till ökad kassationsprocent m. m.

Beträffande de omedelbara orsakerna till denna förändrade inställning till industriarbetet från framför allt arbetarnas sida har det i allmänhet inte rått delade meningar. Man har kunnat utläsa ett direkt samband mellan dessa företeelser och det rådande ekonomiska läget med dess utpräglade knapphet på arbetskraft, med den förda ekonomiska politiken m. m.

Men denna labilitet hos arbetskraften har sannolikt även andra orsaker, vilka måhända t. o. m. bidragit till att skärpa dessa desorganisationsföreteelser eller uppluckrat motståndet mot dem. Sett på längre sikt och vid jämförelser mellan företag av olika storlek, med olika organisation och med olika lokalisering kan man nämligen göra vissa iakttagelser som tyder på att detta till synes sjunkande intresse för industriarbete särskilt längst ned i företagshierarkin inte blott är en konjunkturföreteelse. Det kan röra sig om ett symptom som på ett eller annat sätt även måste sättas i samband med den industriella utvecklingen, med förändringar i den industriella organisationen och med de djupgående förändringar i samhällsstrukturen överhuvud, som ägt rum under det senaste århundradet. En rad vetenskapliga undersökningar och omfattande intervjumaterial från framför allt engelsk och amerikansk industri tyder på att man som en väsentligt bidragande orsak till sådana företeelser som hög frånvaro, hög omsättning etc. inom företagen måste räkna vad G. S. Walpole kallat »den industriella sjukdomen av i dag — otillfredsställelsen».

Få vill väl alldeles bestrida riktigheten i Walpoles påstående. De snabba, ännu pågående tekniska och organisatoriska omvälvningarna genom industrialiseringen såväl inom industriföretagen som i samhället som helhet har otvivelaktigt skapat betydande problem av psykologisk och social natur som i de flesta fall inte kunnat få en adekvat lösning. Anpassnings- och kontaktsvårigheter, otillfredsställelse med den egna insatsen både inom och utom industrin kännetecknar i dag många människor som genom stigande levnadsstandard, förbättrad utbildning och kraftiga sociala ut-

jämningssträvanden fått ökad självkänsla och därmed ökat behov att få ge uttryck för sina sociala ambitioner.

Det är en tragisk paradox att man i det moderna storindustriföretaget, som måste anses stå på höjden av mänsklig teknik och organisation, många gånger misslyckats med att skapa den positivt inriktade, aktiva delaktighet i verksamheten hos stora delar av de anställda som är en förutsättning för högsta effektivitet.

Frånvaro- och omsättningssiffror kan i viss utsträckning betraktas som en barometer, som ger uttryck för de mänskliga relationerna, för »atmosfären» inom företaget. Ligger dessa siffror ihållande på en hög nivå bör man under alla förhållanden inte bortse från att sådana psykologiska och sociala orsaker kan föreligga.

Frånvaroproblemet

Det mest påtagliga och samtidigt för produktionen mest hämmande av dessa med arbetskraften förknippade desorganisationsfenomen synes på de flesta håll inom den större industrin i Sverige vara den i synnerhet bland arbetare förekommande höga frånvarofrekvensen. Att döma av uttalanden av representanter för denna industri visar den heller ännu inga bestämda tecken till avtagande, vilket däremot är fallet med t. ex. omsättningen på arbetskraft som på många håll visat en sjunkande tendens under år 1948.

Medan man före kriget »normalt» kunde räkna med en frånvarotid av i genomsnitt 2—3 % av total, erbjuden arbetstid (verklig arbetstid + frånvaro) för män och 5—7 % för kvinnor, finner man i dag på många håll en frånvaro på 7—8 % för män och 10—15 % för kvinnor. Överlag torde frånvaron inom den större industrin ligga inemot dubbelt så högt som före kriget. Man finner framför allt en anmärkningsvärd ökning av korttidsfrånvaron (1—3 dagar), vilket alltså innebär en ökning av antalet frånvarotillfällen. Ett stort företag i Stockholm beräknar, att c:a 70 % av alla frånvarotillfällen omfattar kortare tid än 4 dagar (frånvaro under del av dag ej medräknad).

Siffror från amerikansk industri visar en påfallande samstämmighet med de svenska. Medan man i USA före kriget räknade med en frånvarotid av 2—3 % för män, ger en av Department of Labor nyligen utförd undersökning vid handen, att frånvaron bland manliga arbetare under år 1947 i stora delar av industrin stigit till det dubbla. Av totala antalet frånvarotillfällen pågick cirka 80 % under kortare tid än 4 dagar.

En annan anmärkningsvärd iakttagelse i den amerikanska undersökningen var att antalet frånvarotillfällen steg med företagsstorleken. Sålunda var under 2:a kvartalet 1947 det genomsnittliga antalet frånvarotillfällen per 1 000 arbetare omräknat på årsbasis följande:

Antal anställda per företag	Frånvarotillfällen
mindre än 50	2,027
50—249	3,110
250—499	3,373
500—999	3,396
1,000 eller flera anställda	3,484

Ovanstående siffror torde ge en antydning om att frånvarofrekvensen framför allt inom den större industrin i Sverige liksom sannolikt i de flesta andra industriländer för närvarande och sedan flera år betydligt överstiger vad man på grundval av tidigare erfarenheter har anledning att kalla »normal frånvaro».

Det finns åtminstone tre vägande skäl varför man skulle ha anledning att på ett mera ingående sätt än tidigare i svensk industri söka komma till rätta med frånvaroproblemet och därmed sannolikt också de övriga desorganisationsfenomen, vilka framstår som symptom på sjunkande intresse för arbete i industrin.

1. Den omfattande frånvaron har blivit ett ganska allvarligt hinder i våra produktionsansträngningar.
2. Såsom tidigare antytts finns det flera skäl som talar för att den höga frånvarofrekvensen just nu inte är enbart en konjunkturföreteelse, även om t. ex. den nuvarande överkonjunkturen utlöst eller skärpt symptom av detta slag. Ett av skälen är att man genom diverse statliga åtgärder i gemen kommer att bli mera oberoende av konjunkturförändringar än tidigare, men även av andra orsaker kan det inte anses säkert att frånvarofrekvensen ens på litet längre sikt utan vidare skall återgå till den »normala».
3. Den starka ökningen av korttidsfrånvaron kan bl. a. tyda på att frånvaron i större utsträckning än förut betingas av bristande tillfredsställelse och anpassning i den industriella miljön, att det m.a.o. i högre grad är fråga om en ur företagsledningens synpunkt icke nödvändig frånvaro.

Frånvarons natur och orsaker

Hittills förekommande metoder för att nedbringa frånvarofrekvensen har i allmänhet varit övervägande trial-and-error-betonade. De har dessutom mestadels

utgått från blott sådana orsaker till frånvaro som väsentligen ansetts ligga utom företagsledningens kontroll (sjukdom, vård av barn, hushålls- och ekonomiska angelägenheter, transportsvårigheter m. m.). Detta är helt naturligt då dessa orsaker otvivelaktigt spelar en stor roll för frånvaron och då de vanligen är de enda som anges av de anställda. Men om man, som framför allt i den större industrin i Sverige, har anledning att få större kontroll över frånvaron, måste man förskaffa sig en grundligare kännedom om frånvarons natur och orsaker än tidigare.

En första förutsättning är givetvis en fortlöpande statistik över frånvaron. Men det är inte nog med en allmän statistik över frånvaron i företaget, man måste även veta *var, när och bland vilka* i företaget frånvaro förekommer. Vidare är det av vikt att man söker utreda de djupare liggande orsakerna till frånvaro. Därvid bör man inte nöja sig med att klargöra de yttre orsakerna utan även ta hänsyn till dem som kan finnas inom företaget, på ett eller annat sätt en följd av brister i företagsledningen, i den inre organisationen i företaget, huvudsakligen i vad avser dess mänskliga aspekter. Dessa brister kan enligt vissa amerikanska undersökningar sammanfattas på följande sätt:

1. Otillräcklig hänsyn till informella gruppbildningar.
2. Otillräcklig omsorg om den individuella anpassningen.
3. Otillräcklig omsorg om kontakten (kommunikationerna) mellan olika nivåer inom företagshierarkin.

Man kan inte komma ifrån, att administrationen inom företagen har varit och alltjämt i många fall är för mycket inriktad på att tillgodose framför allt de tekniska men även de organisatoriska krav, som uppståndet av företagets syften ställer, medan de mänskliga kraven kommit i skymundan. Balans mellan dessa tre faktorer är dock nödvändig, om företaget skall kunna arbeta med högsta effektivitet.