



Det här verket har digitaliserats vid Göteborgs universitetsbibliotek och är fritt att använda. Alla tryckta texter är OCR-tolkade till maskinläsbar text. Det betyder att du kan söka och kopiera texten från dokumentet. Vissa äldre dokument med dåligt tryck kan vara svåra att OCR-tolka korrekt vilket medför att den OCR-tolkade texten kan innehålla fel och därför bör man visuellt jämföra med verkets bilder för att avgöra vad som är riktigt.

This work has been digitized at Gothenburg University Library and is free to use. All printed texts have been OCR-processed and converted to machine readable text. This means that you can search and copy text from the document. Some early printed books are hard to OCR-process correctly and the text may contain errors, so one should always visually compare it with the images to determine what is correct.



## Undersökning av frånvaron och dess orsaker inom byggnadsbranschen

**Johan Ekesiöö**  
**Fredrik Lundstedt**  
**Jan Pärsson**

INSTITUTET FÖR BYGGDOKUMENTATION	
Accnr	80-1345
Plac	Sec

K  
AW

R87:1980

UNDERSÖKNING AV FRÅNVARON OCH DESS  
ORSAKER INOM BYGGNADSBRANSCHEN

Johan Ekesiöö  
Fredrik Lundstedt  
Jan Pärsson

Denna rapport hänför sig till forskningsanslag 750385-5  
från Statens råd för byggnadsforskning till EFI, Ekonomiska  
Forskningsinstitutet, Handelshögskolan, Stockholm.

I Byggeforskningsrådets rapportserie redovisar forskaren sitt anslagsprojekt. Publiceringen innebär inte att rådet tagit ställning till åsikter, slutsatser och resultat.

R87:1980

ISBN 91-540-3277-6

Statens råd för byggnadsforskning, Stockholm

LiberTryck Stockholm 1980 054460

## INNEHÅLL

INLEDNING . . . . .	5
KAP. 1. EGENA HYPOTESER . . . . .	7
KAP. 2. REDOGÖRELSE AV TIDIGARE FRÅNVAROFORSKNING . . . . .	8
KAP. 3. METODIKDISKUSSION VID GENOMFÖRANDET AV FRÅNVAROSTUDIER . . . . .	12
KAP. 4. VAL AV UNDERSÖKNINGSOMRÅDE OCH TID FÖR GENOMFÖRANDET . . . . .	14
4.1 Varför Uppsala län? . . . . .	14
4.2 Varför bara fyra byggnadsföretag? . . . . .	15
4.3 Varför endast en sammanhängande under- sökningsvecka? . . . . .	15
KAP. 5. METOD FÖR UNDERSÖKNINGSGENOMFÖRANDET . . . . .	15
KAP. 6. UNDERSÖKNINGSFORMULÄRET . . . . .	16
KAP. 7. FRÅNVAROREGISTRERINGEN . . . . .	16
7.1 Reflektioner över platschefsbesöken . . . . .	17
KAP. 8. KODNING AV MATERIALET . . . . .	17
KAP. 9. BEARBETNING OCH TOLKNING AV DATA . . . . .	21
KAP. 10. REDOVISNING AV RESULTATEN . . . . .	22
10.1 Förklaring till tabellerna . . . . .	22
10.2 Ålder . . . . .	22
10.3 Yrkesgrupp . . . . .	23
10.4 Lagbasarna . . . . .	24
10.5 Anställningstid på arbetsplatsen . . . . .	24
10.6 Civilstånd . . . . .	24
10.7 Antal hemmavarande barn under 16 år . . . . .	25
10.8 Reseavstånd . . . . .	25
10.9 Färd sätt . . . . .	26
10.10 Byggtyp . . . . .	27
10.11 Skede . . . . .	28
10.12 Arbetsstyrka totalt . . . . .	28
10.13 Läge i förhållande till serviceinrättningar . . . . .	29
KAP. 11. AVSLUTANDE ANALYS . . . . .	29
KAP. 12. FRÅGESTÄLLNINGAR FÖR FORTSATT FORSKNING . . . . .	36

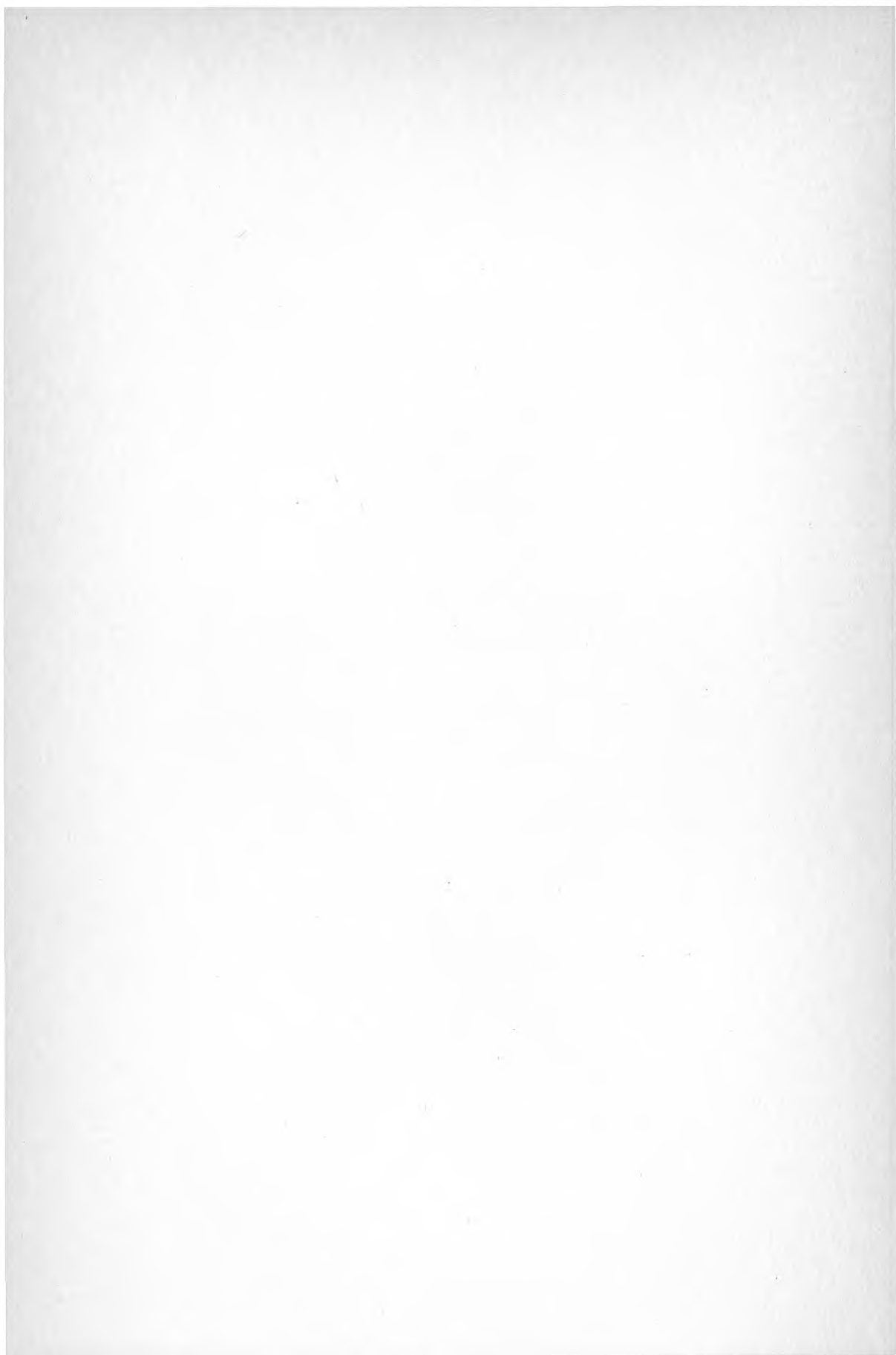
KAP. 13.	SAMMANFATTNING AV FRÅNVAROSTUDIEN . . . . .	41
13.1	Resultat . . . . .	41
LITTERATUR	. . . . .	43
BILAGA 1	Arbetsplatsstudie . . . . .	44

## INLEDNING

Frånvaron från arbetet är ett problem som under senare år alltmer uppmärksammas såväl från arbetstagersidan som från arbetsgivarsidan. Det produktionsbortfall som den stigande frånvaron medfört är av samhälls-ekonomisk betydelse. För det enskilda företaget innebär denna frånvaro svårigheter att organisera en jämnt flytande och rationell produktion. Individerna i företaget kan om orsakerna till frånvaron är påverkbara erhålla en bättre arbetsmiljö.

Byggnadsbranschen är mycket känslig för frånvarofluktuationer då det stora omsättningsberoendet mellan de anställdas arbeten skapar planeringsproblem vid stora frånvarovariationer. Statistiska analyser beträffande byggnadsbranschens frånvaro och dess orsaker saknas såväl inom Svenska Byggnadsarbetareförbundet (SBAF) som inom Sveriges Byggnadsindustriförbund (BF).

Syftet med denna undersökning har varit att i en pilotstudie kartlägga frånvaror i en region och möjliga orsaker till denna inom byggnadsbranschen.





## KAP. 1. EGNA HYPOTESER

Aggregatnivå

- H1: De byggtyper som i hög grad har monotona arbetsuppgifter medför störst frånvaro. Följande indelningsgrund användes: industri-, administration-, skolor-, bostäder, villor- samt ombyggnader.
- H2: Ju större avstånd mellan byggplatsen och serviceinrättningar, desto större är frånvaron, speciellt korttidsfrånvaron.
- H3: I tidigare byggskedan är frånvaron högre än när bygget kommit under tak.
- H4: Frånvaron är större för arbetsplatser med många anställda än för arbetsplatser med ett fåtal anställda.
- H5: Ackordslöneformer medför högre frånvaro än fastare löneformer.

Individnivå

- H6: Den yngsta åldersgruppen har högst korttidsfrånvaro.
- H7: Den äldsta åldersgruppen har högst långtidsfrånvaro.
- H8: Lagbasarna har mindre frånvaro än övriga anställda.
- H9: De som arbetat lång tid på arbetsplatsen har större frånvaro än övriga.
- H10: Giftna el. sammanboende byggnadsarbetare har högre frånvaro än ogiftna.
- H11: Anställda med barn i hemmen har högre frånvaro än övriga.

H12: Frånvaron ökar med reseavståndet.

H13: Samåkning leder till lägre frånvaro.

H14: Dåligt väder leder till högre frånvaro.

## KAP. 2. REDOGÖRELSE AV TIDIGARE FRÅNVAROFORSKNING

I detta avsnitt redovisas en del av de resultat som framkommit vid tidigare studier av frånvaro från arbetet. Beskrivningen syftar i första hand till att relatera våra egna hypoteser till de resultat som erhållits av forskare på området.

Beträffande vår första hypotes att skillnader i frånvaro föreligger mellan olika byggtyper (se under rubriken Egna hypoteser, kap. 1.) har vi inte funnit något material som direkt berör den frågeställningen. Detta är fallet med samtliga hypoteser som är specifika för byggnadsbranschen, H1, H3 och H7. Inom verkstadsindustrin finns flera undersökningar som visat på att frånvaron har ett klart samband med arbetets psykologiska innehåll (beroende bl.a. på hårt tempo och monoton). Exempelvis fann Walket & Guest (52) högre frånvaro hos arbetare i maskinstyrd massproduktion än bland arbetare som hade mer varierade arbetsuppgifter.

Frånvarons samband med reseavståndet bostaden - arbetsplatsen berörs i ett flertal undersökningar (se nedan) dock ej problematiken frånvaron kontra avståndet mellan arbetsplatsen och serviceinrättningar vilket var innehållet i vår andra hypotes H 2.

Frånvaron i förhållande till arbetsgruppens storlek (H4.) berörs av bl.a. Hewitt & Farfit (53) som konstaterar ett klart samband; ju större arbetsgrupp desto större frånvaro, vilket de anser beror på sjunkande arbetsmoral. Även Acton Society Trust (57) drar slutsatsen att de allt större företagsenheterna utgör en bidragande orsak till den ökade frånvaron. Erik Henriksson (54) konstaterar helt kort att små arbetsgrupper har mindre frånvaro än stora. En allmän föreställning vid rationaliseringskonferenser inom byggbranschen är att mindre lag medför hårdare social kontroll och därigenom lägre frånvaro.

Frånvaron påverkas av löneform och lönenivå. Gadourek (65) har påvisat att ackordsarbete leder till högre frånvaro än timlön gör. Angående lönenivån har Henriksson (54) funnit att högre lönenivå innebär bättre trivsel för individen med företaget och lägre frånvaro.

Under individfaktorer tar vi först upp åldern under hypotes H6. Lokander (62) visar att frånvarons längd ökar med ökad ålder. Både Bäcklund (66) och Lambert & Sörman (69) har funnit att korttidsfrånvaron är störst bland de yngre anställda.

Hypotes H8. vill påvisa skillnader i frånvaro mellan chefspersonal och övriga anställda. Det finns en mängd författare som utforskat denna frågeställning. Bertil Olsson (67) menar på att en dubbel påverkan råder. De pressande arbetsförhållandena för tjänstemän i höga befattningar ökar risken för frånvaro, dock motverkas denna av en växande obenägenhet att utnyttja möjligheterna till sjukledighet som följer med det ökade ansvaret och den höjda arbetsbördan. Olsson menar att beträffande yrkesställning och frånvaro råder ett U-format samband, de lägsta och de allra högsta vad beträffar yrkesställning har störst frånvaro.

Kornhauser (65) påvisar i en undersökning att en korrelation råder mellan hög yrkesstatus och låg frånvaro (antal läkarbesök).

Hypotes H9. beskriver frånvaron relaterat till anställningstiden. Mabon (72) anser arbetsanpassningen som en avgörande faktor till att nyanställda har hög frånvaro. Detta förhållande framhålls även av Metzner & Mann (53). Det motsatta resultatet, bybörjare har lägre frånvaro fann Henriksson (54) i sina undersökningar.

Även relationen civilstånd och frånvaro H10. behandlas av flera författare. Bertil Olsson (67) fann ej någon skillnad mellan gifta och ogifta i sin undersökning. Bäcklund (66) däremot fann något högre frånvaro för ogifta män och kvinnor.

Också i hypotes H11. antas ett samband mellan familjesituation och frånvarofrekvens.

Ett positivt samband mellan frånvaro och många barn i hemmet (främst bland kvinnor) visar Shepherd & Walker (58).

Henriksson (54) visar att gifta kvinnor med förskolebarn (2-7 år) har högre frånvaro än de med barn mellan 7-16 år. Även Bertil Olsson (67) konstaterar att all slags frånvaro stiger med vårdnadsbördan.

Reseavståndet eller färdtiden mellan bostaden och arbetsplatsen, H12. påverkar frånvaron enligt Garland (36) om den överstiger 20 minuter. Hult (69) pekar på sambandet ökad frånvaro - ökat reseavstånd. Henriksson (54) fick ej stöd för dessa resultat i sin undersökning.

Ingen tidigare undersökning har försökt relatera frånvaro till på vilket sätt man färdas till arbetsplatsen H13. Specifikt för byggbranschen är den s.k. samåkningen, vilken vi ansåg intressant att undersöka eftersom den kunde tänkas påverka frånvaron.

Vår sista egna hypotes, frånvarons relation till väderleken H14., behandlas bl.a. av Bertil Olsson. Han visar på att säsongsvängningar erhålles beträffande frånvaron. Shephard & Walker (58) har funnit att temperatur, damm etc inte inverkar på frånvaron. Henriksson (54) kunde ej finna något samband varken vid dåligt eller bra väder med frånvaron. Väderlekens inverkan på frånvaron är naturligtvis beroende av arbetets art. En markant skillnad bör råda mellan folk som arbetar med inredning jämfört med t.ex. markarbeten. Det bör påpekas att Henriksson (54) undersökte försäkrings-tjänstemän. Ett annat förhållande bör råda för byggnadsarbetarna.

Vid litteraturstudien har ytterligare ett flertal orsaker till frånvaron framkommit. De flesta av dessa berör ekonomiska eller sociala sidor av frånvaroproblematiken, något som denna studie inte varit inriktad på. Nedan följer dock en resumé av dessa. Miljön och trivseln på arbetsplatsen betonas av ett flertal författare som en väsentlig faktor beträffande frånvaron. Brown (66) hävdar att den sociala effektiviteten (arbetsmiljön) som strävar att tillfredställa mänskliga behov och tillgodose mänskliga värden måste beredas mer plats i företagen för att komma till rätta med problem av typ frånvaron. Enligt en överenskommelse mellan

LO-SAF 1968 skall företagshälsovården svara för denna ergonomiska anpassning av arbetsplats och arbetsuppgifter till människornas varierande förutsättningar. Kända namn inom detta område är Edström och Jersild.

Både Linder&Söderlund (70) och Dahlström (70) anser att arbetstillfredsställelsen gynnas av inflytande på arbetsplatsen och/eller självbestämmande vilket antas påverka frånvaron. Jan Pärsson (74) däremot konstaterade i en studie att det inte fanns någon korrelation mellan arbetstillfredsställelse och inflytande.

Bolinder&Ohlström (71) visar på att högt uppskruvad arbetstakt medför ökad risk för ex. olycksfall och stress som påverkar frånvaron. De konstaterar vidare att korttidsfrånvaron är koncentrerad till den grupp som ofta byter yrke. March & Simon (58) menar i sin teori att sänkt tillfredsställelse kan leda till tre alternativ. 1. Lämna organisationen. 2. Anpassa sig till organisationens produktionsnormer. 3. Söka tillfredsställelse utan hög produktion. Såväl punkt 1 som 3 antas resultera i frånvaro.

Turner & Lawrence (65) visar att större samhällen ger ett minskat socialt tryck samt minskad samhörighetskänsla för individen, vilket kan leda till högre frånvaro från arbetet.

Angående frånvarons fördelning över tiden påvisar Henriksson (54) att frånvaron är högst på måndagar och lägst på fredagar. Lördagar uppvisar en genomsnittlig frånvaro. Vidare är den högst under vinterhalvåret. Henriksson kom även fram till att frånvaron var speciellt låg under avlöningsdagar. Därmed är vi inne på frånvaron orsakad av ekonomiska faktorer.

Konjunktursvängningarna påverkar frånvaron så att då hög sysselsättning råder får vi hög frånvaro och vice versa, detta belyses av Behrend (53). Ett flertal undersökningar visar att ökad frånvaro är en följd av höjd sjukpenningersättning. Bl.a. Forsmann (65) samt Social medicinsk tidskrift (66). De senare menar att som bakomliggande faktor ligger att ökad sjukpenning medför att även låginkomsttagarna har råd att vara hemma vid lättare sjukdom. Carlsson & Taghavi (73) fick fram att slopandet av karensdagar 1967 i januari medförde en kraftig frånvaroökning. Bertil Olsson (67) lyckades däremot inte finna något direkt samband mellan sjukförsäkringsreformen och ökad frånvaro.

Sammanfattningen av dessa litteraturhänvisningar tyder på att det ofta föreligger motstridiga resultat framförallt vad beträffar de sociala och ekonomiska orsakssambanden till frånvaron.

### KAP. 3. METODIKDISKUSSION VID GENOMFÖRANDET AV FRÅNVAROSTUDIER

Det stora problemet vid en jämförelse och analys av tidigare utförda frånvarostudier är att de inte bygger på ett enhetligt metodiskt genomförande. Det finns ett flertal olika definitioner av hur frånvaron bör mätas och också skilda synpunkter på genomförandet av frånvaroundersökningarna. Nedan följer en kort sammanfattning över några av dessa tidigare studier.

Först följer några intressanta definitioner. Enligt WHO World Health Organization (54-56) innebär begreppet hälsa, högsta möjliga fysiska, psykiska och sociala välbefinnande. Marlow (55) menar på att det är mycket svårt att mäta anpassningsvariabeln. Han framhäver att optimal psykologisk hälsa innebär tillfredsställelse av det högst belägna behovet i hierarkien av behov rangordnade efter graden av nödvändighet för individens existens. Segerstedt & Lundqvist (52) definierar subjektiv anpassning = graden av inställning till arbetet, medan objektiv anpassning innebär grad av anpassning mellan arbetet och de krav individen ställer på arbetet med utgångspunkt från sina förutsättningar i form av utbildning och erfarenhet. Carlsson & Taghavi (73) har en egen definition på sjukfrånvaro; Den frånvaro den sjukpenningsförsäkrade medlemmen i Allmänna Försäkringskassan haft på grund av sjukdom.

Henriksson (54) har följande kriterier för anpassning till arbetet; frånvaro, personlöshetsättning och för sen ankomst.

Det finns ett flertal olika mått på frånvaro. Bernegård, Gustavsson, Neuman (72) tar upp följande alternativ.

- a) antal frånvarotimmar/total fast ordinarie tid
- b) antal frånvarodagar /anställd
- c) antal frånvarotillfällen/anställd.

Bertil Olsson (67) hävdar att om antalet frånvarotillfällen är stort, men frånvarotiden varje gång kort, är den betingad av otrivsel till arbetsplatsen och arbetslivet. Detta bekräftas även av Henriksson (54) samt Lundqvist (57). Ett resultat av detta skulle innebära att antalet frånvarotillfällen är ett bättre mått än frånvarotiden.

I LO-SAF rapporten kom man fram till följande mått a) antal frånvarodagar i procent av totala arbetstiden i dagar. b) Övrig frånvaro (utan angivet skäl) = Från den totala frånvaron borttages den intygade frånvaron.

c) Frånvarotillfällen (ej beaktande frånvarons längd).

d) Lång- och korttidsfrånvaro. Som korttidsfrånvaro räknas frånvaro upp till en vecka. LO-SAF rapporten konstaterar vidare att forskare i allmänhet mest intresserar sig för den s.k. ogiltiga (utan angivet skäl) korttidsfrånvaron. Behrend (59) skiljer på ofrivillig och frivillig frånvaro, medan Grove (68) tar med varje frånvaro från arbetet som inträffar under den reguljära arbetstiden under en ordinär 5-dagars arbetsvecka.

LO-SAF rapporten pekar på att den enda offentliga frånvarostatistiken finns hos SCB (Statistiska Centralbyrån), vidare har sjukförsäkringskassan samt olika arbetsgivare och arbetstagarförbund egen statistik. De flesta tidigare studier i Sverige beträffande frånvaroproblematiken har antingen använt sig av ovanstående källor eller utfört egen frånvaroregistrering specifik för sin undersökning inom någon organisation. En exakt registrering av frånvarotiden förs genom användandet av stämpelur.

Barnegård, Gustavsson, Neuman påpekar att frånvarostudier generellt medför metodiska svårigheter på grund av de skilda synpunkter som företräds av arbetsmarknadsparterna och som leder till skiljaktiga tolkningar av resultaten. Detta framhävs även av LO-SAF rapporten. Arbetstagarerna framhäver en klar övertygelse om samband mellan arbetsmiljö och sjukfrånvaro, medan arbetsgivarorganisationer mer betonar allmänna sociala och ekonomiska faktorerens betydelse för frånvaron i arbetet. Detta har lett till att de data som framtagits i undersökningar ofta är diametralt motsatta där några

påvisar arbetsmiljön som huvudorsak till frånvaron medan andra framhåller individuella orsaker som viktigast. För den fortsatta forskningen är det viktigt att få en metodologiskt orienterad forskning, där enhetliga normer upprättas för olika frånvarodefinitioner och registreringsätt. I annat fall kommer den förvirrade resultatbilden att bestå.

#### KAP. 4. VAL AV UNDERSÖKNINGSOMRÅDE OCH TID FÖR GENOMFÖRANDET

Med bakgrund av vad som framgår i inledningen diskuterade Jan Pärsson i en tidigare upprättad referensgrupp för byggforskningsfrågor projektet. Referensgruppen består av representanter för Svenska Arbetsledareförbundet (SALF), Svenska Byggnadsarbetareförbundet (SBAF) samt Byggnadsindustriförbundet (BF). Dessa visade alla intresse för en undersökning om byggnadsarbetarnas frånvaro och dess orsaker. Frånsett en undersökning utförd inom SIAB i Sundsvall kände man inom referensgruppen inte till några studier på detta område inom byggnadsbranschen. Man beslöt inom referensgruppen att stödja ett yrkande till Byggforskningsrådet (BFR) om medel till en pilotundersökning. BFR beviljade medel.

Undersökningens första fas innebar studier av frånvaroundersökningar från andra branscher samt aktuell litteratur på området (se bilaga 1, litteraturförteckning). En andra hypotesgenererande fas innebar kontakter med forskare och berörda institutioner. I genomförandefasen uttogs fyra byggnadsföretag i Uppsala län som studieenheter. Studien genomfördes under en sammanhängande vecka i augusti 1975.

##### 4.1 Varför Uppsala län?

På grund av de specifika lag- och lagbasförhållanden som råder i Stockholm fann vi det lämpligt att använda detta område för vår studie. Då vi ansåg Uppsala län vara en expansiv region med ett stort antal pågående byggen och ändå nära beläget till Stockholm samt på grund av att goda relationer tidigare upprättats med såväl företag som byggnadsarbetareförbundets avdelning 25 fastnade vi för Uppsala län.



#### 4.2 Varför bara fyra byggnadsföretag?

Efter att ha granskat Länsarbetsnämndens register i Uppsala över pågående byggplatser inom länet visade sig fyra företag vara dominerande både beträffande antal anställda och antal arbetsplatser. Dessa var Byggproduktion AB (BPA), Anders Diös AB (Diös), Karl Johanssons Byggnads AB (KJ) samt Skånska Cementgjuteriet AB (Sk.Cem.).

#### 4.3 Varför endast en sammanhängande undersökningsvecka?

Av vad som framgått tidigare kunde vi på grund av resursbegränsningar enbart genomföra en pilotstudie under en veckas tid.

Vi avlade personliga besök hos de fyra byggnadsföretagen och presenterade projektet. Alla fyra företagsrepresentanterna visade intresse för en undersökning av detta slag och gav oss samtidigt många värdefulla idéer om hur studien skulle utföras. På flera håll betonade man vikten av att arbetarna vid företagen var införstådda med undersökningen och rådde oss därför att låta de samrådsgrupper som fanns på arbetsplatserna informera arbetarna om undersökningen och dess syfte för att därigenom få deras godkännande. Dessa tankar poängterades ytterligare av Byggnadsarbetareförbundets ordförande på avdelning 25 i Uppsala som vi också besökte.

### KAP. 5. METOD FÖR UNDERSÖKNINGSGENOMFÖRANDET

Den metod vi valde för studiens genomförande var följande. Data skulle insamlas direkt på arbetsplatserna med hjälp av platscheferna, då dessa hade de största möjligheterna att införskaffa de uppgifter vi sökte. Vid personliga besök hos platscheferna avlämnades det formulär för registrering av frånvaron på vilket undersökningen skulle baseras.<sup>1</sup> Platschefsbesöken var värdefulla för att skapa intresse för undersökningen och därigenom om möjligt minska felmarginalen på grund av missförstånd. Tiden medgav ej att göra arbetsplatskaraktistika för varje enskild arbetsplats. Vi överenskom med platscheferna att de efter undersökningens slut

---

<sup>1</sup>. Se bilaga 1.

skulle översända blanketterna till respektive kontaktman på företagen för komplettering och vidarebefordran till oss.

#### KAP 6.      UNDERSÖKNINGSFORMULÄRET

Efter diskussioner med uppdragsgivare och övriga berörda fann vi det enklast att samla in uppgifterna vi eftersträvade med hjälp av ett formulär.

För att erhålla ett så riktigt resultat som möjligt diskuterade vi noggrant igenom alla tänkbara variabler såväl på individ- som aggregatnivå. Undersökningsformuläret återfinns i bilaga 1.

#### KAP.7      FRÅNVAROREGISTRERINGEN

Undersökningen genomfördes under vecka 33 1975 (11/8 - 15/8). Denna tidpunkt ansåg vi lämplig eftersom semestrarna avslutats en vecka tidigare och arbetet borde ha återtagit normal omfattning. Registreringen tillgick så att respektive platschef noterade frånvaron och orsaken härtill i rutorna på formuläret

	orsak
	antal timmar

Förslaget till detta slag av registrering hade vi fått från SAF:s frånvarokommittés skrift "Om frånvaro" sid 49. De orsaker vi fann relevanta var följande (även de hämtade från ovan nämnda skrift).

1. Olycksfall
2. Militärtjänstgöring
3. Betald ledighet
4. Semester
5. Sjukdom
6. Utan anmäld orsak.

Denna indelning kritiserades i samband med förintervjuerna. Orsak 6 ansågs alltför värdeladdad och kunde medföra protester i senare led. Detta medförde att vi förde samman sjukdom (nr 5) och utan anmäld orsak (nr 6) till en gemensam orsaksfaktor vilken då benämndes övrigt (nya nr 5). Denna

förändring ansåg vi vara negativ eftersom vi ansett det värdefullt att konstatera hur bortavaron utan anmäld orsak förhöll sig till övriga frånvaroorsaker.

### 7.1 Reflektioner över platschefsbesöken

Vi upplevde det stimulerande att få komma ut på de olika byggplatserna och där få personlig kontakt med respektive platschef.

Platscheferna ställde sig övervägande positiva till undersökningen. Det var inte många som visade någon tveksamhet mot det extra arbete undersökningen innebar för dem. Vissa tveksamheter fanns dock inför undersökningens syfte. Yttranden av följande karaktär hördes: "Har jag någon nytta av det här?", "Det börjar bli lite för mycket av sådant här nu", "Hoppas även jag får reda på resultatet".

Från arbetarnas sida framkom inte några direkta reaktioner i fråga om undersökningen med två undantag, dels en arbetare, som kom in till platschefen medan studien presenterades. När han hörde vad det hela rörde sig om yttrade han "Ska ni inte ha reda på mitt skonummer också?" samt, från en byggplats där arbetarna vägrade lämna uppgifter om färdsett.

## KAP. 8. KODNING AV MATERIALET

Det var önskvärt att ha något slag av grov identifikation. En sådan var byggplatserna. Dessa var från början 27 stycken men reducerades till 25 p g a två för sent inskickade formulär. Antal individer som undersöktes på dessa byggplatser var 463 stycken. De för sent inkomna svarade för 26 arbetare vilket medförde ett totalbortfall på 5,3 %.

Därefter tog vi åldersuppgiften i beaktande. Den indelningsgrund vi här bestämde oss för var den i SAF:s "Om frånvaro" rekommenderade klassificeringen, dvs sex olika grupper.

1. 25 år eller yngre
2. 26 till 35 år
3. 36 till 45 år
4. 46 till 55 år
5. 56 år eller äldre

samt slutligen grupp nummer 9, vilken innefattade de individer på vilka uppgift saknades. Detta utfall kodat som nummer 9 förekommer inom de flesta variablerna. Vi bryr oss därför ej om att nämna denna grupp i fortsättningen vid presentationen av variabelkodningen.

Den därpå följande variabeln är yrkesgrupperna. De traditionella indelningsgrunderna användes.

1. träarbetare
2. murare
3. betongarbetare
4. övrig personal

Uppgiften om respektive lagbas kodades i materialet enligt nedanstående

1. lagbas
2. ej lagbas

Beträffande året och månaden för arbetets början vid arbetsplatsen kunde vi inte finna några rekommendationer om metod för kodindelningen. Vi lät göra en indelning efter den tid vederbörande arbetat på platsen. Detta ledde till följande kodning

1. ett år eller mer
2. mindre än ett år men mer än fem månader
3. mindre eller lika med fem månader men mer än två månader
4. mindre eller lika med 2 månader.

Vid systematiseringen av själva frånvaroredovisningen visade det sig lämpligast att låta var dag i sig bilda en variabel med utfallsrummet 1 till 8 timmar, detta för att få en mer preciserad bild av frånvaron än om vi exempelvis skulle gjort en indelning i halvdags- och heldagsfrånvaro.

Angående frånvarons början kodades materialet enligt följande

1. 20.06 eller tidigare
2. 23.06 - 03.08
3. 04.08 - 07.08 samt
4. 08.08

(undersökningen företogs den 11/8 till den 15/8 1975).

Civilståndet indelade vi i de klasser vi tidigare omnämmt

1. ogifta
2. gifta
3. sammanboende.

Klassificeringen av antalet hemnavarande barn under 16 år skedde i tre grupper

1. 0 barn
2. 1 barn
3. 2 barn eller fler

När det gällde uppdelningen av reseavståndet fann vi ej heller här några rekommendationer från tidigare undersökningar, vilket innebar att vi själva fick sätta upp de olika klassgränserna. Dessa fick följande utseende

1. 0 km - 5 km
2. 6 km - 1 mil
3. 1,1 mil - 3 mil
4. 3,1 mil - 6 mil
5. mer än 6 mil

Färdsättet klassificerades som nämnts tidigare

1. kollektivt
2. bil ensam
3. bil kamrat
4. annat sätt

Företagen blev vår nästa variabel och denna fick utfallen

1. BPA
2. Diös
3. KJ
4. Sk.Cem.

Den variabel som benämns byggtyp fanns inte direkt utskriven på blanketten utan vi har bildat den med utgångspunkt från den infordrade uppgiften om byggplats. Eftersom vi hade kännedom om de olika byggplatsernas byggtyp var det lätt att göra denna transformation. Klassificeringen blev

1. industri-
2. administrations-
3. skol-
4. flerfamiljs-
5. villa-
6. ombyggnader.

Indelningen av variabeln byggskede fick omformas. Detta berodde på att det inom villa- och ombyggnader inte går att utkristallisera separata skeden, eftersom man där arbetar kontinuerligt. Kodningen blev därför enligt följande

1. grund
2. stomme/komplettering
3. inredning
4. alla

Klasserna för storleken på den totala arbetsstyrkan räknat i antal anställda fick följande utseende

1. 1 - 10
2. 11 - 20
3. 21 - 30
4. 31 - 40
5. 41 - 60
6. 61 - 90
7. 91 - 130
8. 131 -

Läge i förhållande till centrum gav följande klasser

1. 0 km
2. 0,1 - 1 km
3. 1,1 - 5 km
4. 5,1 km - 1 mil
5. mer än 1 mil

Slutligen bildade vi en helt ny variabel, frånvarons längd, detta med anledning av att vi var intresserade av att göra en jämförelse mellan kort- och långtidsfrånvaro. Efter kontakter med LO:s och SAF:s utredningsavdelningar gjorde vi indelningen mellan kort- och långtidsfrånvaron på följande sätt. Till korttidsfrånvaron relaterades de personer, som varit borta 16 timmar eller mindre i en följd. Övriga klassades till långtidsfrånvaron.

På blanketten hade infordrats en uppgift om löneform. Att vi ej har behandlat den beror på att så gott som samtliga arbetsplatser hade ackordslön, därför lämnades variabeln därhän utan vidare bearbetning.

Väderleken under undersökningsveckan var stabil. Vi hade ifrågasatt om korttidsfrånvaron till en viss del skulle kunna relateras till väderleken. En värmebölja eller en regndag skulle kunna tänkas inverka negativt på förmågan och viljan att arbeta.

#### KAP. 9. BEARBETNING OCH TOLKNING AV DATA

Efter att ha kodat materialet körde vi i dator de olika variablerna mot frånvaron för att utröna om det förelåg några skillnader mellan de olika klasserna inom variablerna. Dessutom räknade vi fram hur frånvaron fördelade sig mellan kort- och långtidsfrånvaro. I nedanstående tabeller är frånvaroprocenten framräknad för  $\frac{\text{antal frånvarotimmar}}{\text{antal planerade arbetstimmar}}$

Antalet planerade arbetstimmar har vi satt till 40 timmar/vecka. Även siffrorna för kort- och långtidsfrånvaron är framräknade på samma sätt.

I samband med presentationen av de olika resultaten kommer också de tolkningar att redovisas, som framkom vid ett möte med representanter för de fyra företagen och ordföranden i Byggnadsarbetareförbundets avdelning 25.

## KAP. 10. REDOVISNING AV RESULTATEN

Totalfrånvaron för undersökningsveckan var 11,5 %<sup>+</sup>. Denna siffra får troligtvis betraktas som ganska låg i jämförelse med en vinterveckas frånvaro. Resultaten för varje variabel kommer att nedan redovisas var för sig.

10.1 Förklaring till tabellerna

Den första kolumnen i varje tabell anger de olika klassindelningarna. Den andra kolumnen redovisar den totala frånvaron (Tot) i varje klass vilken är framräknad enligt ovan. Se kap. 9. Den tredje kolumnen visar korttidsfrånvaron (kort). Den fjärde kolumnen visar långtidsfrånvaron (lång). Dessa två kolumner, 3:e och 4:e, är framräknade enligt den tidigare redovisade metoden. Se kap. 9. Den femte kolumnen anger fördelningen av individer inom varje klass i procent av den totala undersökningspopulationen, 463 individer. Den sjätte kolumnen visar det totala antalet individer i varje klass.

10.2 Ålder

Vi hade väntat oss att de yngsta och äldsta bland arbetarna skulle visa de högsta frånvarosiffrorna. Vårt antagande var till viss del baserat på resultat publicerade i andra undersökningar. Mer preciserat antog vi att den yngsta åldersgruppen har högst korttidsfrånvaro. Den äldsta åldersgruppen har högst långtidsfrånvaro. I nedanstående tabell presenteras de resultat vi kom fram till angående ålder och frånvaro.

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
-25 år	15.1	3.8	11.3	18.1	84
26-35 år	10.4	2.2	8.2	25.5	118
36-45 år	6.7	1.4	5.3	18.6	86
46-55 år	11.6	2.0	9.6	17.7	82
56- år	14.1	0.5	13.6	12.3	57
Ingen uppgift	13.1	4,7	8.4	7.8	36

<sup>+</sup> Frånvaron fördelade sig på 2,3 % korttid och 9,2 % långtidsfrånvaro.



Tendensen överensstämmer med vårt antagande. Arbetare under 25 år och arbetare, som fyllt 56 år eller mer har den största frånvaron. Den klart lägsta frånvaron har åldersgruppen omkring 40 år. Här bör uppmärksammas de stora skillnaderna inom korttidsfrånvaron. De yngstas korttidsfrånvaro är ca 7 gånger så stor som de äldstas. En förklaring till detta kan tänkas vara att de äldre känner sig mer motiverade och har en större ansvarskänsla samt att de på grund av bl a det kärva arbetsmarknadsläget inte vågar vara borta om de inte hindras av allvarlig sjukdom.

### 10.3 Yrkesgrupp

Vi hade före undersökningen inte några antaganden om att frånvaron inom en viss yrkesgrupp skulle vara större än inom en annan. De siffror som erhöles visade dock att vissa skillnader kunde konstateras mellan de fyra grupperna.

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
träarbetare	10.4	2.7	7.7	53.3	247
murare	15.7	3.0	12.7	8.0	37
betongarb	12.9	1.2	11.7	34.8	161
övrig personal	10.1	4.6	5.5	3.9	18

De skillnader vi kan urskilja är att murarna har den högsta frånvaron såväl totalt som inom kort- (frånsett övrig personal) och långtidsfrånvaron. En av orsakerna till murarnas höga frånvaro kan vara att de p g a arbetets karaktär inte är bundna till arbetsplatsen på samma sätt som de övriga kategorierna. De är heller inte beroende av de övriga yrkesgrupperna som exempelvis trä- och betongarbetarna. Det är vidare vanligt att de går mellan arbetsplatser. Ett skifte från en arbetsplats till en annan kan då felaktigt ha registrerats som frånvaro.

Betongarbetarnas relativt låga korttidsfrånvaro men höga långtidsfrånvaro kan förklaras av att det bland dem är en liten andel unga (ca 9 %  $\leq$  25 år) och hög andel äldre (ca 18 % över 56 år). Motsvarande siffror för träarbetarna och murarna är: träarbetarna 24,5 % under 25 år och 7,3 % 56 år eller mer, murarna 16,2 % under 25 år och 16,2 % 56 år eller mer.

10.4 Lagbasarna

Av materialets 463 personer var 47 st lagbasar. Dessa hade något lägre totalfrånvaro 9,6 % än genomsnittet 11,5 %. Korttidsfrånvaron var dock anmärkningsvärt låg 1,11 %.

10.5 Anställningstid på arbetsplatsen

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
≥ 1 år	16.6	2.0	14.6	19.4	90
11 mån 6 mån	13.8	2.6	11.2	21.2	98
5 mån 2 mån	8.5	2.5	6.0	39.5	183
≤ 1 mån	9.3	2.6	7.7	19.2	89
Ingen uppgift	26.7	6.7	20.0	0.6	3

Den tendens vi kan urskilja ur ovanstående tabell är att ju längre man arbetat på en byggsplats desto mer är man borta. Det är inom långtidsfrånvaron, som skillnaderna ligger. Ur undersökningsmaterialet kunde vi inte hitta några förklaringar till ovanstående frånvarodifferenser.

Vid mötet med de olika inblandade företagen och avdelning 25:s ordförande ville man förklara orsaken till frånvaroskillnaderna först och främst med den tristessfaktor som framkommer vid arbete, som pågår över en längre tideperiod på en arbetsplats. Man utför samma arbete dag ut och dag in utan den minsta variation och detta kan leda till att man stannar hemma för att man är utled på arbetet. Ytterligare en förklaring som diskuterades var att man vid arbetsplatser med långa serier kan "planera" in sin frånvaro genom att man kan överblicka processen över en lång period och därför kan bedöma när det finns en möjlighet att vara borta utan att det direkt skadar eller försänkar arbetsplatsen.

10.6 Civilstånd

Vid andra undersökningar har man kommit fram till att gifta hade något högre total frånvaro under det att ogifta hade en högre korttidsfrånvaro. Se kap. 2. Resultatet vi kom fram till överensstämmer med de tidigare undersökningarna.

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
ogift	9.0	3.9	5.1	23.6	108
gift	12.0	1.9	10.1	65.2	302
sammanboende	8.6	1.2	7.4	6.7	31
ingen uppgift	20.1	1.0	19.1	4.8	22

De ogiftas höga korttidsfrånvaro kan tänkas bero på att ett stort antal av den yngre arbetskraften (-25år) återfinns inom gruppen ogifta.

#### 10.7 Antal hemmavarande barn under 16 år

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
0 barn	9.4	2.5	6.9	37.8	175
1 barn	11.8	3.9	7.9	19.9	92
2 eller fler	10.1	1.3	8.8	20.5	95
Ingen uppgift	16.1	1.4	14.7	21.8	101

Några skillnader inom totalfrånvaron kan ej urskiljas. Det är dock en intressant skillnad som korttidsfrånvaron uppvisar mellan personer med ett barn och två barn eller flera. Orsaken härtill är möjligtvis att när man har två barn eller fler är det vanligt att hustrun är hemmafru vilket innebär att mannen inte behöver stanna hemma för baintillsyn. I de fall däremot där familjen har endast ett barn är det vanligare att hustrun yrkesarbetar och i dessa fall behövs fadern hemma i större utsträckning vid sjukdom i hemmet. Vid en jämförelse med tidigare studier bör det poängteras att så gott som all personal på byggarbetsplatserna är manlig. Ett fåtal kvinnor påträffas främst under yrkeskategorin övrig personal.

#### 10.8 Reseavstånd

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
0-5 km	8.9	2.2	6.7	25.5	118
6 km - 1 mil	13.8	2.7	11.1	8.4	39
1,1 - 3 mil	13.0	2.3	10.7	34.6	160
3,1 - 6 mil	7.6	2.4	5.2	21.6	100
6,1 mil -	13.6	1.6	12.0	5.4	25
Ingen uppgift	26.0	2.1	23.9	4.5	21

Det är mycket svårt att finna något samband mellan reslängd och bortovaro. Den enda avvikelserna man kan skönja är att de som har långt till arbetet  $\geq 3,1$  mil har en lägre frånvaro. Detta kan hänga samman med den s k kompiskörningen (mer om denna vid behandlingen av nästa variabel). Ytterligare en orsak till att frånvaron minskar vid 3-milsgränsen är att man vid en färdsträcka hemmet-arbetsplatsen som överskrider 3 mil är berättigad till reseersättning. Detta innebär att man kan finna detta extra bidrag så värdefullt att man inte stannar hemma från arbetsplatsen om man inte är allvarligt sjuk. Att frånvaron sedan blir större igen vid en färdsträcka på mer än 6 mil kan ha sin förklaring främst i att gruppen är så liten (endast 5 % 23 personer), vilket medför att siffran inte kan anses fullt tillförlitlig. Dessutom är det möjligt att "kompiskörningen" minskar vid dessa långa färdsträckor p g a att det är få vid varje arbetsplats som bor i närheten av varandra.

#### 10.9 Färdsätt

De tankar vi hade om färdsätt och frånvaro var följande. De arbetare som åker tillsammans med arbetskamrater, "kompiskörning", bör ha en lägre frånvaro än de som åker ensamma. Detta bör hänga samman med det gruppsytryck, som bildas vid "kompiskörning", vilket gör det svårt att stanna hemma förutom i de fall då man är allvarligt sjuk.

Vad beträffar färdsättet befarar vi att de uppgifter som är avlämnade från vissa arbetsplatser inte är helt tillförlitliga. Många som har uppgett att de åker ensamma i bil till arbetsplatsen kanske i själva verket åker med kamrater. Frågan är känslig ur skattemässig synpunkt, vilket kan ha lett till att några lämnat felaktiga uppgifter.

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
kollektivt	6.0	1.5	4.5	4.8	22
bil, ensam	13.7	1.6	12.1	44.5	206
bil, kamrat	8.6	2.6	6.0	24.8	115
annat sätt	6.4	3.0	3.4	16.2	75
ingen uppgift	19.7	4.1	15.6	9.7	45

Ovanstående tabell bekräftar de antaganden vi hade om att s k kompiskörning leder till en lägre frånvaro. Siffran för totalfrånvaron är lägre för bil kamrat än för bil ensam. Den högre korttidsfrånvaron hos dem som "kompiskör" kan förklaras med att om exempelvis en eller två bestämmer

sig för att åka hem tidigare kan en tredje och fjärde automatiskt dras in utan att de egentligen tänkt sig vara borta de timmar det rör sig om.

Skulle våra antaganden om felaktigt lämnade uppgifter äga riktighet kan den minskade frånvaron i samband med "kompiskörning" tänkas ytterligare accentueras. Att otillförlitliga uppgifter föreligger anser vi ha bekräftats av en kontroll av färdsättet och reseavståndet. Vi kontrollerade då frånvaron hos ensamåkande mot olika reseavstånd och fann att frånvaron hela tiden sjönk med växande reseavstånd på ett mer markant sätt än för genomsnittet. Detta tyder på att det inom grupperna ensamåkande som har långt reseavstånd finns en stor del, som egentligen "kompisåker". Dessa känner alltså gruptrycket och åker tillsammans till jobbet vilket inte kanske skulle varit fallet om han tog sig ensam till arbetsplatsen. Det förefaller naturligt att med ökat reseavstånd försöker man gå samman och resa i en bil i stället för varsin.

#### 10.10 Byggtyp

Vi hörde redan tidigt från olika håll att man väntade att det skulle föreligga stora skillnader i frånvaron mellan byggtyperna.

	TOT	KORT	LÅNG	FREK	ANTAL
industri	12.5	-	12.5	3.5	16
administrativa	11.1	1.7	9.4	27.4	127
skolor	13.9	2.7	11.2	9.7	45
bostäder	9.2	3.1	6.1	23.3	108
villor	11.6	1.9	9.7	25.5	118
ombyggnader	14.4	3.1	11.3	10.6	49

Siffrorna för klassen industri grundar sig på uppgifter från endast en arbetsplats med 16 anställda. I övrigt fördelar sig de 25 undersökta arbetsplatserna enligt följande med angivet totalantal anställda.

6 administrativa	127 anställda
3 skolor	45 "
4 bostäder	108 "
5 villor	118 "
6 ombyggnader	49 "

Några stora skillnader mellan olika byggtyper kunde vi ej finna förutom att ombyggnaderna och i viss mån skolbyggnaderna har en något högre frånvaro än de övriga. Att ombyggnader har den högsta frånvaron av de olika

typerna kan bero på att dessa byggplatser ofta är besvärliga (gamla hus, dammig och trång miljö), samt att en stor del äldre arbetare är sysselsatta med ombyggnader och att beroendeförhållandet ej är så markant på en ombyggnadsplats, som på övriga arbetsplatser vilket underlättar möjligheterna till frånvaro. En förklaring till skolbyggplatsernas relativt höga frånvaro är att andelen arbetare, som är 56 år och äldre, är stor.

10.11 Skede

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
grund	10.8	3.6	1.2	5.4	25
stomme/komplett.	10.4	1.6	8.8	44.1	204
inredning	10.6	2.7	7.9	26.3	122
alla	14.6	2.8	11.8	24.2	112

Det enda avvikande i ovanstående resultat är gruppen "alla:"s högre frånvaro, men detta kan beror på att alla ombyggnader innefattas i denna siffra.

10.12 Arbetsstyrka totalt

Vid de samtal vi har haft har den allmänna uppfattningen varit att en mindre arbetsstyrka framhäver den enskilda individens betydelse för laget. Detta antogs reducera frånvaron. Klassammanslagningar har gjorts för att undvika feltolkningar p.g.a. små klasser eller för snävt dragna klassgränser.

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
1-10	18.6	2.0	16.6	4.5	21
11-20	10.6	2.2	8.4	10.6	49
21-30	9.4	1.6	7.8	24.2	112
31-40	13.8	4.0	9.8	17.5	81
41-60	10.4	1.9	8.5	16.2	75
61-90	2.9	2.1	0.8	16.0	74
91-	24.2	2.1	22.1	11.0	51

11.2 } 2.6  
 8.6 }  
 41.7 } 193  
 2.1 } 2.1  
 9.5 } 115

Siffrorna tyder inte på något uttalat samband mellan arbetsstyrkans storlek och frånvarofrekvensen.

Det bör poängteras att klassen 1-10 arbetare i huvudsak utgörs av personal sysselsatt med ombyggnad.

#### 10.13 Läge i förhållande till serviceinrättningar

Läget i förhållande till banker etc ansåg vi skulle kunna ha inverkan på främst korttidsfrånvaron. Det verkade troligt att man tar en eftermiddag ledig om byggplatsen ligger så långt från serviceinrättningar att det är omöjligt att hinna med dessa ärenden under lunchen eller efter arbetsdagens slut. Intressanta siffror uppstår om man bildar två klasser nämligen 0 - 5 km och större än 5 km.

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
0 km	13.0	2.3	10.7	47.1	218
0,1-1 km	9.2	2.8	6.4	15.5	72
1,1-5 km	10.8	4.1	6.7	13.0	60
5,1-10 km	9.7	0.9	8.8	16.2	75
1.1 mil-	11.4	0.5	10.9	8.2	38
	11.8	2.7	9.2	75.6	350
	10.3	0.8	9.5	24.4	113

Det resultat vi kom fram till var negativt korrelerat till våra antaganden. Således är det de som har nära till serviceinrättningar (5 km eller mindre) som har den klart högsta korttidsfrånvaron. Denna är mer än 3 gånger så stor som för dem som har mer än 5 km till serviceinrättningar. En förklaring kan vara att närheten till affärer och serviceinrättningar omsätts i ett direkt handlande och frånvaro uppstår. Vid långa avstånd till centrum är det mer komplicerat och kräver mer övervägt handlande för att lämna arbetsplatsen och uträtta personliga ärenden. Däremot föreligger det inga skillnader mellan de två grupperna med avseende på långtidsfrånvaron.

#### KAP. 11. AVSLUTANDE ANALYS

För fyra variabler, ålder, anställningstid på arbetsplatsen, reseavstånd till arbetsplatsen och färdstätt föreligger klara samband med frånvarons storlek. Övriga variationer i materialet utgörs av svagare samband och mera svårtolkbara sådana. Men inte ens samvariationen mellan dessa fyra klara variabler kan förklara de ofta mycket stora skillnaderna mellan

enskilda arbetsplatser. Vår viktigaste slutsats är därför att orsakerna till en eventuellt hög frånvaro på en arbetsplats måste sökas på den enskilda arbetsplatsen.

Vår undersökning innefattar inga arbetsplatsspecifika variabler med undantag av arbetsstyrkans storlek.

För att i möjligaste mån belysa denna aspekt närmare valde vi ut de tre arbetsplatser som hade störst antal frånvarotillfällen (Gottsunda 3 där 40 % av arbetarna hade varit frånvarande vid något tillfälle under undersökningsveckan, Akademiska Sjukhuset, 58.3 % och Ulievi, 58,0 %). Dessa tre arbetsplatser jämförde vi sedan med de tre arbetsplatser där frånvarofrekvensen hade varit väldigt låg (kvarteret Draken, 4,8 %, Margaretelundsskolan, 0 % och Nåntuna, 4,0). Utfallet för variabeln ålder blir då enligt tabell 1 och tabell 2 nedan.

Tabell 1. Utfall för arbetsplatser med extremt hög frånvarofrekvens.

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
-25 år	21.6	9.0	12.6	12.7	8
26-35 år	3.6	3.6	0	11.1	7
36-45 år	7.0	7.0	0	9.5	6
46-55 år	32.2	3.6	28.6	11.1	7
56- år	20.0	0	20.0	1.6	1
Ingen uppgift	<u>13.8</u>	<u>5.0</u>	<u>8.8</u>	<u>54.0</u>	<u>34</u>
Totalutfall	15.1	5.3	9.8	100	63

Tabell 2. Utfall för arbetsplatserna med ringa frånvarofrekvens.

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
-25 år	6.7	0	6.7	17.0	15
26-35 år	5.0	0.8	4.2	27.3	24
36-45 år	0	0	0	18.2	16
46-55 år	7.3	2.0	5.3	27.6	19
56- år	18.6	0	18.6	15.9	14
Ingen uppgift	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totalutfall	7.1	0.7	6.4	100	88



Resultaten här kan jämföras med utfallet för hela materialet enligt kap. 10. Se tabell 3 nedan.

Tabell 3. Utfall för hela materialet enligt kap. 10.

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
-25 år	15.1	3.8	11.3	18.1	84
26-35 år	10.4	2.2	8.2	25.5	118
36-45 år	6.7	1.4	5.3	18.6	86
46-55 år	11.6	2.0	9.6	17.7	82
56- år	14.1	0.5	13.6	12.3	57
Ingen uppgift	<u>13.1</u>	<u>4.7</u>	<u>8.4</u>	<u>7.8</u>	<u>36</u>
Totalutfall	11.5	2.3	9.2	100	463

En jämförelse mellan tabellerna visar framför allt på två resultat. Inga skillnader föreligger mellan tabell 1 och 2 när det gäller den äldsta åldersgruppen där frånvaron är hög och enbart utgörs av långtidsfrånvaro. För de yngsta arbetarna däremot är skillnaden mellan tabell 1 och 2 markant. Framför allt gäller detta för kategorin korttidsfrånvaro. Slutsatsen av detta blir att medan de äldsta arbetarnas frånvaro uppenbarligen är svår att påverka eftersom den inte varierar mellan lågfrånvaroarbeitsplatser och högfrånvaroarbeitsplatser, är frånvaron för de yngre arbetarna rimligen möjlig att påverka genom direkta åtgärder på den enskilda arbetsplatsen.

Murarnas något högre frånvaro jämfört med andra yrkesgrupper ledde till att vi också ville fördjupa analysen för variabeln yrkesgrupp. Se tabellerna 4, 5 och 6 nedan.

Tabell 4. Utfall för arbetsplatserna med extremt hög frånvaro.

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
Träarbetare	9.2	6.2	3.0	52.4	33
Murare	36.8	4.8	32.0	15.9	10
Betongarb	13.5	3.0	10.5	30.1	19
Övrig personal	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1.6</u>	<u>1</u>
Totalutfall	15.1	5.3	9.8	100	63

Tabell 5. Utfall för arbetsplatserna med ringa frånvaro

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
Träarbetare	12.7	1.8	10.9	64.8	57
Murare	10.0	0	10.0	4.5	4
Betongarb.	5.2	0	5.2	30.7	27
Övrig personal	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totalutfall	7.1	0.7	6.4	100	88

Tabell 6. Utfall för hela materialet

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
Träarbetare	10.4	2.7	7.7	53.3	247
Murare	15.7	3.0	12.7	8.0	37
Betongarb.	12.9	1.2	11.7	34.8	161
Övrig personal	<u>10.1</u>	<u>4.6</u>	<u>5.5</u>	<u>3.9</u>	<u>18</u>
Totalutfall	11.5	2.3	9.2	100	463

I de diskussioner som fördes med de inblandade företagen påpekades att murarna var mera känsliga för väderstörningar och omplareringar än övriga yrkesgrupper. Den generellt något högre frånvaron för murare kan därför vara orsakad av arbetet i större utsträckning än för andra yrkesgrupper där sjukdom kan spela förhållandevis större roll. Analysen av dessa tabeller är därför förenade med vissa svårigheter. Man kan emellertid notera en markant skillnad mellan tabell 4 och tabell 5 i murarnas frånvaro. Medan murarna i tabell 5 inte avviker från materialet totalt är deras frånvaro enligt tabell 4 extremt hög. Detta pekar återigen på att orsakerna till frånvaron i första hand måste sökas på de enskilda arbetsplatserna.

Motsvarande uppställning för variabeln reseavstånd ger följande tabeller.

Tabell 7. Utfall för de arbetsplatser med extremt hög frånvaro

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
0-5 km	7.5	5.7	1.8	17.5	11
6 km-1 mil	12.5	12.5	0	4.8	3
1,1-3 mil	32.9	2.1	30.8	20.6	13
3,1-6 mil	8.9	5.3	3.6	44.4	28
6,1 mil -	28.0	8.0	20.0	7.9	5
Ingen uppgift	<u>6.7</u>	<u>6.7</u>	<u>0</u>	<u>4.8</u>	<u>3</u>
Totalutfall	15.1	5.3	9.8	100	63

Tabell 8. Utfall för arbetsplatser med ringa frånvaro

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
0-5 km	0	0	0	15.9	14
6 km-1 mil	16.7	0	16.7	6.8	6
1,1-3 mil	10.7	0.9	9.8	46.6	41
3,1-6 mil	3.1	0.8	2.3	29.5	26
6.1 mil -	0	0	0	1.1	1
Ingen uppgift	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totalutfall	7.1	0.7	6.4	100	88

Tabell 9. Utfall för hela materialet

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
0-5 km	8.9	2.2	6.7	25.5	118
6 km-1 mil	13.8	2.7	11.1	8.4	39
1,1-3 mil	13.0	2.3	10.7	34.6	160
3,1-6 mil	7.6	2.4	5.2	21.6	100
6,1 mil-	13.6	1.6	12.0	5.4	25
Ingen uppgift	<u>26.0</u>	<u>2.1</u>	<u>23.9</u>	<u>4.5</u>	<u>21</u>
Totalutfall	11.5	2.3	9.2	100	463

Som synes framkommer inget nytt i tabell 7 och 8 jämfört med det totala materialet. Siffrorna belyser den viktiga 3-milsgränsen som överensstämmer med minimiavståndet för resetraktamentets utbetalande. Uppenbart påverkar här den extra ersättningen arbetarna så att frånvaron sjunker över detta reseavstånd på 3 mil. Till detta kan tilläggas att de som bor väldigt nära har en förhållandevis låg frånvaro och de som bor väldigt långt ifrån har i alla tre tabellerna en relativt sett hög frånvaro, där man kan anta att det psykologiska motståndet är korrelerat med avståndet till arbetsplatsen. Vi har gjort motsvarande sammanställning för variabeln färd sätt och får då följande tabeller.

Tabell 10. Utfall för arbetsplatserna med extremt hög frånvaro

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
kollektivt	0	0	0	3.2	2
bil, ensam	22.0	4.4	17.6	27.0	17
bil, kamrat	6.1	6.1	0	14.3	9
annat sätt	16.3	11.3	5.0	6.3	4
ingen uppgift	<u>14.9</u>	<u>5.2</u>	<u>9.7</u>	<u>49.2</u>	<u>31</u>
Totalutfall	15.1	5.3	9.8	100	63

Tabell 11. Utfall för arbetsplatser med ringa frånvaro

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
kollektivt	0	0	0	2.2	2
bil, ensam	8.0	1.0	7.0	59.1	52
bil, kamrat	5.2	0.4	4.8	23.9	21
annat sätt	7.7	0	7.7	14.8	13
ingen uppgift	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Totalutfall	7.1	0.7	6.4	100	88

Tabell 12. Utfall för hela materialet

	TOT	KORT	LÅNG	FREKV	ANTAL
kollektivt	6.0	1.5 (1.5)	4.5	4.8	22
bil, ensam	13.7	1.6 (1.6)	12.1	44.5	206
bil, kamrat	8.6	2.6 (2.6)	6.0	24.8	115
annat sätt	6.4	3.0 (3.0)	3.4	16.2	75
ingen uppgift	<u>19.7</u>	<u>4.1 (1.8)</u>	<u>15.6</u>	<u>9.7</u>	<u>45</u>
Totalutfall	11.5	2.3	9.2	100	463

De intressanta siffrorna i dessa tre tabeller är jämförelsen mellan att åka ensam i bil till arbetet eller att åka tillsammans med en kamrat. Skillnaden mellan de två kategorierna ökar här kraftigt i tabell 10 (15,9 %) jämfört med tabell 11 (2,8%). Samåkande leder till lågfrånvaro i båda fallen, vilket belyser betydelsen av grupstrycket. För ensamåkarna däremot är frånvaron kraftigt förhöjd på högfrånvaroarbeitsplatserna (22,0 %) jämfört med lågfrånvaroarbeitsplatserna (8,0 %).

Anställningstiden som i det totala materialet samvarierar med frånvaron på så sätt att längre anställningstid på arbetsplatsen medför högre

frånvaro visade sig i det mindre materialet bete sig på ett annorlunda sätt. På såväl låg- som högfrånvaroarbetsplatserna finner vi tendensen att den mellanlånga anställningstiden i stället medför högre frånvaro medan den kortaste och längsta medför lägre. Eftersom inga skillnader här föreligger mellan låg- och högfrånvaroarbetsplatserna kan heller inga ytterligare slutsatser dras.

Inte heller ger sorteringen av variablerna civilstånd och antal hemmavarande barn några nya inforamtioner.

## KAP. 12. FRÅGESTÄLLNINGAR FÖR FORTSATT FORSKNING

Frånvaron från arbetet och dess följdverkningar utgör problem av ökande storleksordning för samhället, företagen och de enskilda människorna. Intressenter är i första hand arbetsmarknadens parter. Problematiken kompliceras dessutom av dessa parters skilda synsätt och utvärderingar.

SAF visar i sin skrift "Apropå sjukfrånvaro" frånvarons utveckling. Man konstaterar att den genomsnittliga frånvarosiffran för den svenske lön- tagaren, inkluderande hemmaarbetande, deltidarbetande och företagare, i genomsnitt är 22 dagar per år. Det poängteras också att 10 % av de an- ställda svarar för hela 90 % av frånverotillfällena samt att halva den arbetande befolkningen aldrig är frånvarande från arbetet. Genomsnittet för den andra hälften är cirka 50 sjukdagar per individ och år. Slutsatsen i skriften är att Sverige har den högsta frånvaron i världen.

LO-SAF-rapporten (73) beskriver frånvarons stigande utveckling från 1947 till 1972 baserat på SCB:s statistik för industriarbetare. Frånvaron är beräknad i procent av den totala arbetstiden.

1947	5.3	1953	5.7	1959	7.8	1965	9.5
48	5.2	54	6.0	60	8.4	66	9.6
49	5.3	55	6.4	61	8.2	67	9.9
50	5.6	56	6.7	62	8.5	68	10.2
51	5.7	57	7.5	63	9.3	69	11.0
52	5.7	58	7.5	64	9.1	70	11.0
						71	11.5
						72	11.5

Vilka förslag till åtgärder har man då kommit fram till i tidigare under- sökningar?

Barnegård, Gustavsson, Neuman (72) erhöll följande svar på frågor de ställde till personalen vid gatukontoret i Göteborg. Frågan som ställdes var hur man skall kunna minska frånvaron. 35 % svarade; minska stressen, 27 % svarade; minska de sociala förmånernas storlek, 20 % ökat med- bestämmande och ansvar, 9 %, förbättra arbetsmiljön och 9 % svarade också samhälleliga åtgärder.

Froidevaux (73) skiljer i sin undersökning på externa faktorer, som företaget inte kan påverka t.ex. ålder, tjänsteår, restid och familjeförpliktelser. Detta motsvarar i stort sett de variabler vi själv har använt oss av. I den andra gruppen utgörande "interna" faktorer återfinns: anpassning av miljön och ledarbeteende. Froidevaux listar de faktorer han kommit fram till i förhållande till hur de påverkar frånvaron och grupperar dem efter grad av väsentlighet.

1.- Ålder

- Bristande anpassning
- Konflikter som följd av tidspress
- Ledningsstil

2.- Produktionssystemet

- Bristande arbetsglädje

3.- Bristande befordrings-  
möjligheter

- Miljöproblem (buller damm etc)
- Bristande kommunikation

4.- Familjeförhållanden

5.- Restid

- Lönesystem
- Dåliga arbetsutrymmen

6.- Social osäkerhet

- Övertid
- Omflyttning
- Låg lön

Frånvaron får olika konsekvenser för individ, företag respektive samhälle. I LO-SAF-rapporten (1973) listas denna skilda påverkan. Listningen anses i första hand gälla korttidsfrånvaron.

Individen

## Positiva konsekvenser

Möjlighet att reglera  
fysiska och psykiska  
påfrestningar

Möjlighet att lösa  
barntillsynen

Egen styrning av arbetstiden

## Negativa konsekvenser

Inkomsterna blir något mindre  
för individen

Minskade möjligheter att  
avancera

Sociala förskjutningar,  
isolering från arbetskamrater

Företaget

## Positiva konsekvenser

Kompensation för miljöbrister  
som genom frånvaron uppmärk-  
sammats av företagsledningen

## Negativa konsekvenser

Produktionsbortfall

Ökade sjukförsäkrings-  
kostnader

Personalbrist medför övertid  
och personalplaneringsproblem

Sämre arbetsmoral vid stor  
frånvaro

Samhället

## Positiva konsekvenser

Lägre kostnader för  
sjukvård om individerna  
vistas i hemmet innan de  
blir allvarligt sjuka

Minskade utgifter för barn-  
tillsynen

Frånvaron är en kompensation  
för brister i miljön. Det  
är billigare med frånvaro  
än med miljöförbättringar

## Negativa konsekvenser

Lägre bruttonationalprodukt

Utgifter för sjukersättningar

Lägre skatteintäkter

Dåligt utnyttjande av  
sammällsinvesteringar.

Frånvaron från arbetet är ett forskningsområde som bjuder tre väsentliga problem för forskaren.

1. Forskningsområdet är politiskt känsligt med stora investeringar från arbetsmarknadens parter vilket hittills har dokumenterats i att arbetsgivarparten anser att frånvaron successivt ökat medan arbetstagarparten menar att frånvaron i stort sett varit oförändrad. Skillnaderna i åsikter hänför sig till skilda sätt att tolka den befintliga statistiken.



2. Tillgången på tillförlitlig statistik är begränsad, svårigheter finns inte minst inom byggnadsverksamheten där frånvaron inte registreras per arbetsplats utan per individ. Detta har lett till stora skillnader i forskningsmetodik mellan olika studier vilket leder till att jämförelser mellan olika undersökningar blir svåra.
3. Frånvaroproblematiken är mycket komplex. I skilda teoribildningar relateras frånvarons storlek till arbetsmoral, arbetsmotivation, arbetsanpassning, inflytande, miljöförhållanden m.m. Detta sammantaget med de problem som tidigare dokumenterats under punkt 2 ovan gör området mycket snårigt.

Våra erfarenheter från föreliggande studie ansluter i första hand till Froidevaux's resultat att frånvaron kan relateras till såväl externa som interna faktorer. Men att de interna faktorerna är otillräckligt belysta i hittillsvarande studier. Frånvaron förefaller således i första hand vara ett problem som måste lösas på den enskilda arbetsplatsen. Fortsatta studier inom byggbranschen torde därför tjäna på att bedrivas i form av intensivstudier på ett mindre antal typarbetsplatser där frånvarostatistiken relateras till beskrivningar av t.ex. ....

- hur relationen är mellan arbetsledaren och arbetarna
- hur fungerar lagen internt
- hur fungerar lagen sinsemellan
- hur leder och fördelar arbetsledaren arbetet
- i vilken utsträckning utövar arbetarna ett reellt inflytande över arbetets ledning och fördelning
- hur är den fysiskt-tekniska miljön på arbetsplatsen
- hur fungerar skyddsarbetet på arbetsplatsen
- etc.

För närvarande pågår ett antal undersökningar inom detta forskningsområde.

Fil. kand Olle Kelin från SIAR, Absentism - studie av Götaverkens frånvarostruktur.

Professor Gösta Tibblin, Umeå Universitet, Socialmedicinska institutionen, Sjukfrånvaro bland medelålders män i Göteborg - en longitudinell studie av män födda 1913.

Docent Yngve Åberg, Stockholms Universitet, nationalekonomiska institutionen, Frånvaron från arbetet och dess orsaker - en statistisk undersökning.

- Erik Östlund och William Pettersson, Bygghälsans Forskningsstiftelse, Sjukfrånvaron och sjukdomspanorama hos olika yrkesgrupper inom byggnadsbranschen.

Ännu icke studerade konsekvenser på frånvaroproblematiken är de nya trygghetslagarnas inverkan. Man kan således tänka sig att frånvaron ökar i betydelse som ventil för arbetstagaren efter hand som rörligheten minskar på arbetsmarknaden. Framför allt då om konjunkturen samtidigt svänger nedåt.

Den viktiga frågeställningen här är kanske om frånvaron efter hand får en ökad social acceptans. Från arbetstagarsidan framförs ibland att det ökade arbetstempot och den högre levnadsstandarden medför ökade krav på fritid i form av "frivillig" frånvaro. Denna senare aspekt kan också ses som en social funktion i en samhällspolitisk målsättning. Acceptansen av en viss frånvaronivå kan därvid komma att ytterligare ökas så att åtgärder för att nedbringa frånvaron inte ses som relevanta.

Svenska Dagbladet ger den 13.2.1976 sin syn på frågan:

"Siffrorna beträffande frånvaron i landet visar hur motiverat det är att fortsätta utreda frågorna om sjukfrekvensen. Politikerna bör intressera sig för ämnet om de törs".

## KAP. 13. SAMMANFATTNING AV FRÅNVAROSTUDIEN

Frånvaron från arbetet och dess följdverkningar utgör problem av ökande storleksordning för samhälle, företag och enskilda människor. Intressenter är i första hand arbetsmarknadens parter. Problematiken kompliceras av dessa parter skilda synsätt och utvärderingar.

Rapporten konstaterar en brist på enhetlig forskningsmetodologi och för byggbranschens del ett bristande underlag som försvårar en genomarbetad analys av frågeställningen.

Föreliggande pilotstudie drevs i samarbete med den referensgrupp där Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Arbetsledareförbundet och Byggnadsindustriförbundet var representerade.

Undersökningens första fas innebar studier av frånvaroundersökningar från andra branscher samt aktuell litteratur på området. En andra hypotesgenererande fas innebar kontakter med forskare och praktiker inom området. I genomförandefasen uttogs fyra byggnadsföretag i Uppsala län som studieenheter. Studien genomfördes under en sammanhängande vecka i augusti 1975. 27 stycken arbetsplatser inom de fyra företagen utvaldes. På grund av två stycken för sent inskickade formulär reducerades dessa till 25. Data erhöles därigenom från 463 byggnadsarbetare. De för sent inkomna formulären motsvarade 26 arbetare, vilket innebar ett bortfall på 5,3 %.

### 13.1 Resultat

Totalfrånvaron för undersökningsveckan var 11,5 %, varav 9,2 % registrerades som långtidsfrånvaro och 2,3 % som korttidsfrånvaro. Följande bakgrundsvariabler undersöktes:

- byggtyp
- byggskede
- antal anställda på arbetsplatsen
- avstånd till serviceinrättningar
- löneform
- ålder
- yrkesgrupp
- anställningstyp på arbetsplatsen

- civilstånd
- hemmavarande barn
- reseavstånd
- färdsätt
- väderlek.

För fyra variabler, ålder, anställningstid på arbetsplatsen, reseavstånd till arbetsplatsen och för färdsätt föreligger klara samband med frånvarons storlek. Övriga bakgrundsvariabler uppvisar endast svagare samband med frånvarons storlek.

Den viktigaste slutsatsen är dock att orsakerna till en hög frånvaro på en arbetsplats måste sökas på denna arbetsplats. Inte ens sammantaget kan de fyra variabler för vilka klara samband med frånvaron råder, förklara de ofta mycket stora skillnader som föreligger mellan enskilda arbetsplatser. Av undersökningen framgår vidare att det i första hand är korttidsfrånvaron som är påverkbar genom insatser på den enskilda arbetsplatsen.

## LITTERATUR

- Acton Society Trust: Size and Morale. London 1957
- Apropå sjukfrånvaro. SAF:s Tekniska avdelning 1976.
- Barnegård, Gustavsson, Neuman: Frånvaron och dess orsak. Göteborg 1972
- Behrend, H., Absence and Labour Timeover in a Changing Economic Climate. 1953
- Behrend, H., Voluntary Absence from Work. 1959
- Bolinder-Ohlström. Stress på svenska arbetsplatser. Lund 1971
- Brown. Arbetslivets psykologi. Stockholm 1966
- Bäcklund, N., Frånvaro från arbetet. Göteborg 1966
- Carlsson, T. & Taghavi, S. Sjukfrånvaro. Stockholm 1973
- Dahlström, E. Fördjupad företagsdemokrati. Lund 1970
- Forssman, S. A Study on Absence in Swedish Industry. Stockholm 1965
- Fox, J.B. & Scott, J.F. Absenteeism Management's Problem. Boston 1942
- Froidevaux, P. Berliet comes to grips with absenteeism. European Business 1973.
- Gadourek, J. Absences and Well-Being of Workers. Assen 1965
- Garland, T.O. Health and Absenteeism 1936
- Grove, B.A. Attendance Reward Plan Pays. 1968
- Henriksson, E. Frånvaro från arbetet. Stockholm 1954
- Hewitt, D. & Parfit, I. A Note on Working Morale and Size of Group  
Occup. Psychol. 1953.
- Hult, H. Frånvaroundersökning vid ett större företag - ett försök att  
finna orsaker till frånvaro. Uppsala 1969
- Kornhauser, A. Mental Health of the Industrial Worker. New York 1965
- Lambert, A. & Sörman, Å. Kortvarig sjukfrånvaro som den registrerats på  
registerkortet vid Göteborgs allmänna försäkringskassa. Göteborg 1969
- Linder-Söderlund. Personalstatistik. Stockholm 1970.
- Lokander, S. Sick Absence in a Swedish Company. Lund 1962.
- Lundqvist, A. Anpassning i arbetet. Stockholm 1957
- Mabon, H. Personaladministrativa mätmetoder. Stockholm 1972
- March, J.G. & Simon, H.A. Organizations. New York 1958
- Marlow, A. Deficiency Motivation and Growth Motivation. Nebraska 1955
- Metzner, H. & Mann, F. Employee Attitudes and Absences. 1953
- Morse & Weiss. Satisfactions in the white collar job. 1953
- Olsson, B. Studier i frånvaro från arbetet. Stockholm 1967
- Om frånvaro. Rapport från SAF:s frånvarokommitté.

- Pärsson, I. Byggnadsarbetarens arbetsmotivation. PA-rådet 1974
- Pärsson, I. & Bladh, L. Undersökning om olika inflytandeformer på arbetsplatser. Stockholm 1973
- Segerstedt, T. & Lundqvist A. Människan i Industrisamhället Arbetslivet Stockholm 1952
- Shepherd, R.D. & Walker, I. Absence and Overtime in Relation to Wage. 1958
- Sjukfrånvaro i arbetslivet. En utredning från medicinska expertenheter inom SAF och LO 1973.
- Socialmedicinsk tidsskrift mars 1966 häfte 3.
- Swedner, H. Sociologisk metod
- Turner, A.N. & Lawrence, P.R. Industrial jobs and the worker. Harward 1965
- Utbildningspaketet PAM (produktiv arbetsmiljö) utgivet av Byggförbundet.
- Walker, C. R. & Guest, R.H. The Man on the Assembly Line. Harward 1952.
- World Health Organization. Rapport on the World Helth Situation 1954-56 Geneve 1959.

ARBEJTSPLATSTUDIÉ

Företag:..... Arbetsstynka:.....  
 Byggsplats:..... Lönform:.....  
 Platschef:.....  
 Skede:.....  
 Reseavstånd hem-arb.pl. i km.  
 Färdväg hem-arb.pl.  
 Antal barmåltider i köket

Namn	Ålder	Yrkes-grupp	a)		b)		Frånvarande	c)		Civilståndskod	Färdvägskod	e)
			Lagbes	Lagbes	11/8 12/8 13/8 14/8 15/8	Vilket år		Orsakskod	Vilket datum			

a) Sätt X för respektive lagbes

Orsak enl. kod antal timmar

b) Orsakskod

- 01 Olycksfall
- 02 Militärtj.
- 03 Betald ledighet
- 04 Semester
- 05 Övrigt

c) Vilket datum (ungefär) blev personen ifråga frånvarande.

- Gäller ej om han blev frånvarande sen 11/8 eller senare.

d) Civilståndskod

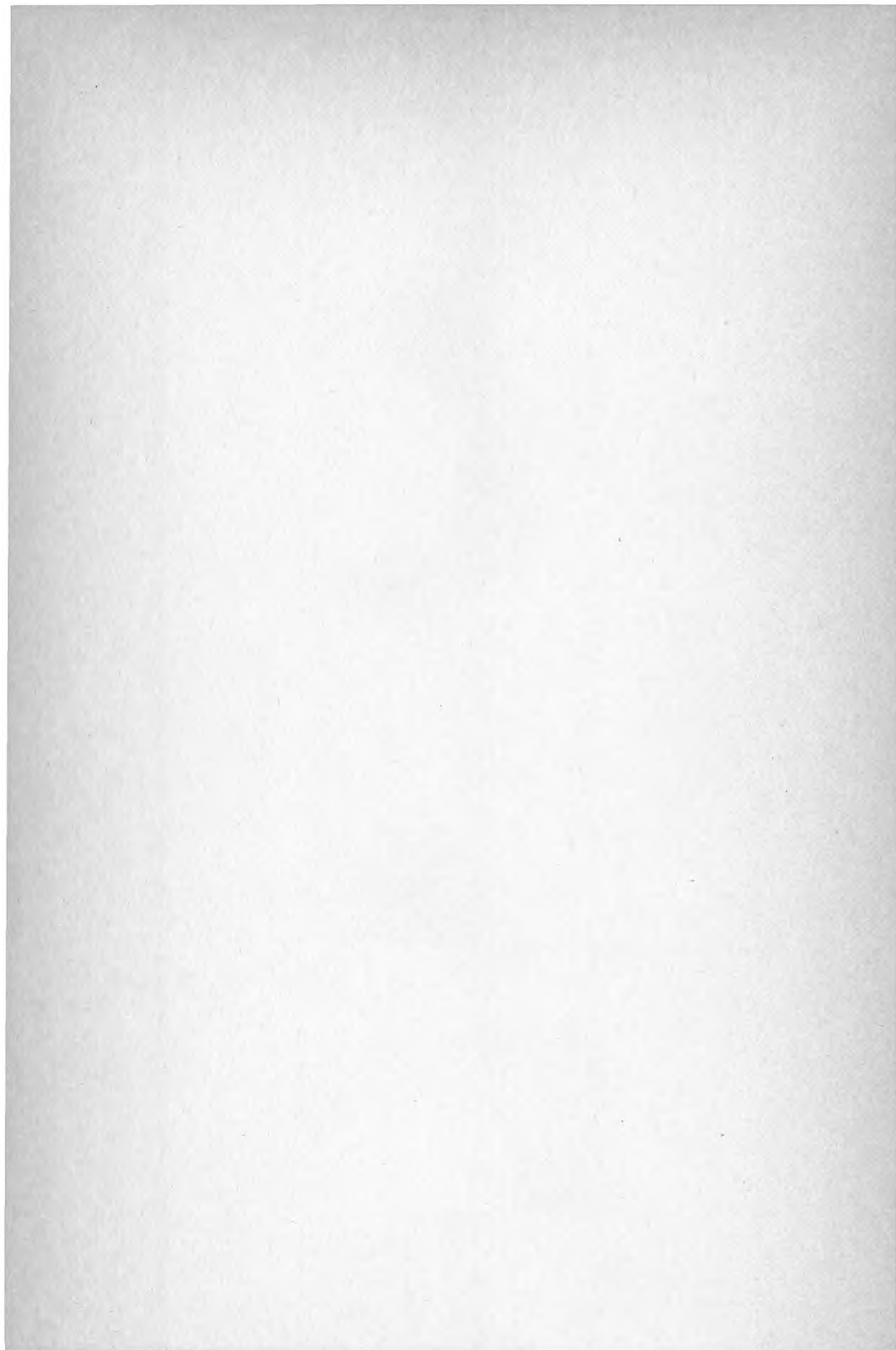
- 11 Gift
- 12 Gift
- 13 Sammanboende

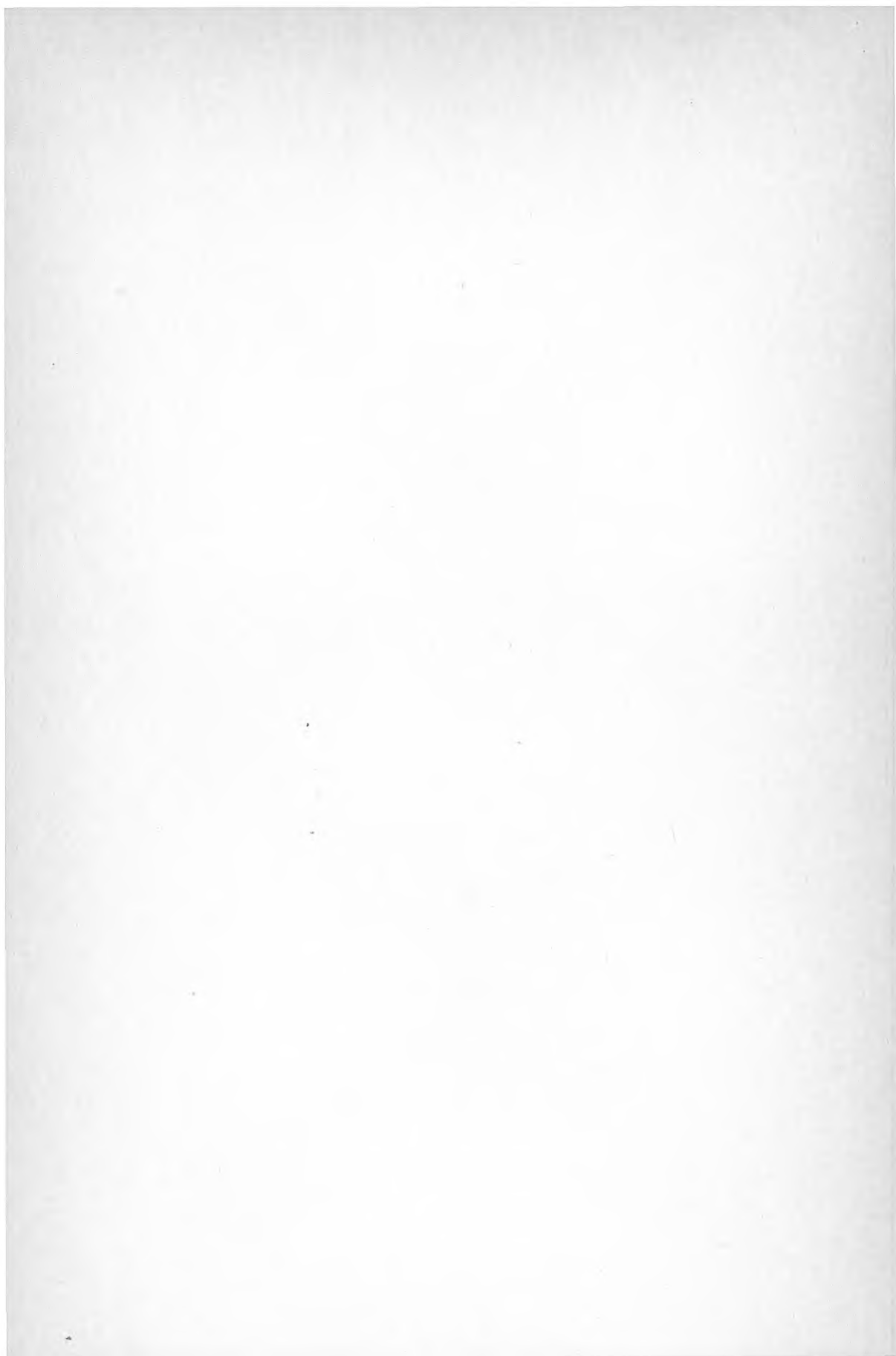
e) Färdvägskod

- 21 Kofektivt (buss, tåg)
- 22 Bil ensam
- 23 Bil arbetskamrat
- 24 Annat sätt









**Denna rapport hänför sig till forskningsanslag  
750385-5 från Statens råd för bygnadsforskning  
till EFI, Ekonomiska Forskningsinstitutet,  
Handelshögskolan, Stockholm.**

**R87: 1980**

**ISBN 91-540-3277-6**

**Statens råd för bygnadsforskning, Stockholm**

**Art.nr: 6700187**

**Abonnemangsgrupp:  
R. Byggandets ekonomi  
o. organisation**

**Distribution:  
Svensk Byggtjänst, Box 7853  
103 99 Stockholm**

**Cirka pris: 20 kr exkl moms**