

den mest centrala, uppgiften för en företagsledning. Rationalisering är således enligt min bedömning ett begrepp, som nära nog är identiskt med administration och företagsledning.

Nu förhåller det sig dessvärre så att själva den process enligt vilken rationalisering i denna vidare bemärkelse bedrivs, behöver rationaliseras genom tillämpning av bättre företagsadministrativa metoder. När det gäller den administrativa tekniken föreligger av naturliga skäl samma ojämnheter företagen emellan som ifråga om annan teknisk utveckling. Stora skillnader råder mellan de bästa och de sämsta företagen och betydande rationaliseringsvinster kunde göras, om bästa möjliga teknik kunde introduceras över hela fältet. En satsning på bättre administration och bättre organisation torde i många företag vara den typ av investering som skulle ha den största effekten på produktiviteten. Det har med rätta påpekats att den största arbetskraftsreserven här i landet utgöres av redan anställda, som på grund av bristfällig planering, utbildning, arbetsledning och arbetsmotivation — kort sagt genom bristfällig företagsledning — icke nyttiggöres i full utsträckning.

Det förda resonemanget innebär i sig självt ett svar på frågan varför industrin måste rationalisera. Men resonemanget bygger på vissa förutsättningar, främst kanske att vi lever i ett dynamiskt samhälle. Detta innebär att företaget arbetar i en snabbt föränderlig omvärld, där otillfredsställda materiella — och för den delen även immateriella — behov utgör en väsentlig drivkraft. Under statiska förhållanden krävs ingen rationalisering. Om inga krav på löneökningar restes, om inte ökade sociala och samhällseliga krav ställdes på företaget, om marknadsförhållandena inte påverkades av konkurrenters åtgärder, om inte teknisk utveckling och förändrade behov hos kunderna ställde anspråk på produktionsomläggningar, skulle rationalisering snarast framstå som ett utslag av en företagslednings eller ägaregrupps vinstbegär. Under de faktiska förhållanden som råder är däremot rationalisering en nödvändighet för att företaget skall överleva. Rationalisering bidrar till att skapa trygghet, även om de anställda oftast uppfattar de omedelbara verkningarna precis tvärtom: som oros- och otrygghetsskapande förändringar i arbetsmiljön.

Några industrimedicenska synpunkter på rationalisering¹

Av dr Sven Lokander, ASEA, Västerås

En industriläkare upplever i sitt arbete både positiva och negativa följder av rationaliseringen. Vid en kort sammanfattning av industrimedicenska synpunkter på rationalisering kan det därför, beroende på de senaste erfarenheterna, bli för ljus eller för mörk bild eftersom forskningsresultat

om rationaliseringens inverkan på de anställda i stort sett saknas. De synpunkter som framföres bör därför utan anspråk på fullständig belysning av problemen ses som en inledning till en diskussion.

Målet är optimal belastning för alla

Rationaliseringens mål kan sägas vara att skapa förutsättningar för så stor produktion som möj-

¹ Föredrag vid Svenska industriläkarförbundets årsmöte 1965.

ligt med optimal belastning av de anställda dvs en belastning som både på lång och kort sikt medför ett oförändrat eller förbättrat hälsotillstånd bland de anställda. Vid beräkning av optimal belastning måste man känna till de anställdas prestationsförmåga och innan man genomför en betydande förändring av en arbetsplats bör man ha ett begrepp om dem, som man avser skall arbeta på platsen. Man bör med andra ord även i planeringsstadiet ta hänsyn till de i olika avseenden handikappade individerna, till den äldre arbetskraften och till kvinnorna som redan finns anställda inom företaget eller som utgör "arbetskraftsreserv" i orten. Det förefaller nu ibland som om både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer samarbetar för att göra arbetsuppgifterna så lönsamma som möjligt vilket inte sällan medför att endast friska och unga människor kan sysselsättas. Man måste kunna följa arbetstakten i ett lagackord och man måste kunna arbeta snabbt och effektivt om man har tidlön för att bli accepterad. Det finns ingen anledning att önska tillbaka den tid då de äldre t ex endast kunde erbjudas städning eller liknande men genom att inventera nuvarande arbetsuppgifter kan man finna arbetsplatser där en partiellt arbetsför kan göra en fullgod arbetsinsats. Sådan inventering har gjorts i några industrier med gott resultat. Dels har man funnit många handikappade som redan nu har lämplig arbetsuppgift men dels har man även funnit många arbetsplatser i vilka nu fullt arbetsföra arbetare är sysselsatta där man lika gärna skulle kunna sysselsätta någon från de ovan nämnda kategorierna. Man bör naturligtvis överväga från fall till fall i vad mån sådana arbeten bör förbehållas handikappade. Det är sannolikt att man genom den ökade automatiseringen kan öka chanserna för att få lämpliga arbetsuppgifter för äldre, kvinnor och handikappade. Redan i planeringen bör man alltså undanröja onödiga hinder. Är det lämpligt att kvinnor anställs bör det t ex finnas plats för omklädningsrum för kvinnorna och kan man anställa en man i rullstol för en viss uppgift bör inte trösklar hindra honom att komma fram till sin arbetsplats. I många fall kommer det att krävas omskolning och teoretisk

utbildning i betydligt högre grad än vad vi nu är vana vid och det är en viktig uppgift att se till att denna verksamhet blir mer ändamålsenlig än vad den nu ofta är.

Äldre kan komma i kläm

Det pågående arbetet att åstadkomma effektiv och lönsam produktion kan få en del sidoeffekter som egentligen inte beror på rationalisering utan snarare brist på rationalisering. Om en arbetare placeras vid en ny och effektivare maskin så kan han räkna med att få ökad lön för ett arbete fast det kanske blivit lättare än tidigare. Även de som är sysselsatta i icke rationaliserade arbeten vill naturligtvis ha löneökning och det finns risk för att man för att motivera denna högre lön helt enkelt höjer arbetstakten utan att väsentligt ändra arbetsprocessen. I dessa fall blir belastningen på den anställde uppenbarligen högre än förut. Det har visat sig att många, särskilt de unga, utan synbara besvär kan ha denna ökade arbetstakt. Vid en undersökning av kvinnliga arbetare som utfördes 1964 visade det sig dock att man knappast kunde anställa kvinnor över 35 års ålder för vissa arbetsuppgifter eftersom de som regel ej nådde acceptabel arbetstakt efter inlärnings tiden. Om det inte går att ändra dessa arbeten på något sätt bör de alltså reserveras för de unga och friska som har förmåga att arbeta snabbt och redan tidigt bör man ge omskolning till annat arbete, kanske redan före 40-årsåldern.

Yrkesskaderisker

En annan viktig fråga är hur rationaliseringen kan tänkas påverka yrkesskadefrekvensen. Det kan synas vara självklart att en arbetsplats inte är rationellt ordnad om den inte är fri från yrkesrisker. I dagens industriella verksamhet stöter man dock gång på gång på nya tidigare okända yrkesrisker och gamla yrkesrisker som man trodde sig ha under kontroll kommer tillbaka. Det kan t ex vara fråga om exponering för nya kemikalier som införs i produktionen, den ökade me-

kaniseringen medför ofta ökat buller osv men skadorna kan också helt enkelt bero på brådskan- de förflyttningar och omplaceringar och här kan man kanske hävda att olycksfallen inte beror på rationalisering utan på dålig planering eller över- vakning men detta beror i sin tur på den brådska som tycks höra samman med den moderna in- dustrins arbetsvillkor. Som ett led i rationalise- ringen låter man inte sälla arbetarna specialisera sig mer än tidigare på vissa bestämda arbetsupp- gifter. Det kan då inträffa att arbetare som spe- cialiserar sig till yrkesfarligt arbete kan få längre expositionstid än tidigare varigenom yrkesskadan kan bli uppenbar. Dessa risker ökar givetvis när man som nu arbetar i 5-dagarsvecka 9 timmar dagligen och kanske rentav lägger någon timmes övertid till detta. Man kan sålunda säga att be- hovet av arbetarskyddsverksamhet snarast ökat och sannolikt kommer att öka ytterligare i den moderna industrin.

Ökad belastning för vissa tjänstemän

Det finns även anledning att peka på situationen för de tjänstemän som har ledande funktioner på olika nivåer i företagen och som bl. a. är syssel- satta med att effektivisera och förenkla arbetet för de övriga anställda. Lägre tjänstemän har övertidsersättning på samma sätt som arbetarna men tjänstemän med lön över viss nivå får ej övertidsersättning. För dessa talrika tjänstemän utgår inte lön för arbete viss tid i veckan utan för att visst uppdrag skall skötas. Det har ofta visat sig att dessa tjänstemän har 60—80 timmars ar- betsvecka mer eller mindre kontinuerligt. Enligt min uppfattning är det inte nödvändigt ur hälso- synpunkt att alltid begränsa arbetstiden till 40—50 tim i veckan men ur effektivitetssynpunkt bör man undersöka om det verkligen är nödvändigt att vissa tjänstemän har så lång arbetstid. Om det visar sig vara fallet blir kraven på att få rätt man på rätt plats mycket stora. Dessutom bör för des- sa mycket belastade tjänster övervägas hur många år de bör innehas av samma tjänstemän och om de inte efter kanske 10 år bör återgå till mer normal arbetstid igen.

Stress

Vi känner alla till att vår tid utmärkes av stress och det är inte sällan som en industriläkare träffar på allvarligt stressade personer på sin mottagning. Det torde höra till industrihälsovårdens viktigare uppgifter att se till att de industrianställda får en optimal belastning och det torde vara lika viktigt för industriläkarna att ha uppmärksamheten rik- tad på de faktorer som framkallar stress hos nu- tidens människor.

Martin Luther påstod som bekant att arbete befodrar hälsa och välbstånd. Det är möjligt att det var någorlunda sant på hans tid men det blev det definitivt inte i det industrialiserade sam- hället till en början. Om det kan sägas vara ar- betsgivares och arbetstagares gemensamma upp- gift att öka välbståndet så hör det till industri- hälsovårdens uppgifter att se till att hälsan beford- ras även i industriell verksamhet och man kan även tillägga att god hälsa bland de anställda är förutsättningen för att det skall kunna bli ökat välbstånd i samhället.

Diskussionsinlägg

Dr J. Pontén:

Så länge det funnits industri har man väl sysslat med mekanisering och rationalisering för att nå eftersträvad produktionsökning. Under de c:a 35 år, som jag haft min verksamhet inom industri, har det åtminstone varit så även om det skett i snabbare takt efter sista kriget. Hittills har det emellertid inte gått fortare än att man kunnat klara upp de problem detta medfört. Fråga är om

en mera explosionsartad utveckling nu kan stå för dörren.

Inom varje arbetsprocess är det teknikens utvecklingsgrad och ekonomiska förhållanden, som bestämmer gränsen för mekaniseringen i produktionskedjan. På andra sidan gränsen vidtar ett individuellt hanterande av produkten. Mekaniseringsgränsen har med tiden förskjutits allt längre bort i produktionsförloppet men den finns i alla fall och jag tror att den kommer att finnas någonstans i fortsättningen också.

På den mekaniserade sidan om gränsen kan driftpersonalen minska samtidigt som produktionen ökar. Detta leder till att produkten tenderar att hopa sig vid gränsen. För att hålla undan måste allt mer personal sättas in på den ej mekaniserade sidan. Det gäller sådant som avsyning, provning, kontroll, justering, sortering, packning, fördelning till olika kunder, lastning, avsändning m. m. Ju större mängd produkt som kastas fram desto mera personal behövs för dessa arbeten för att produkten ej skall bli liggande någonstans.

Därtill kommer att högmekaniserade processer kräver stora kadrar av reparations- och servicepersonal av olika slag. Det medför större reservdelslager och lokala verkstäder för snabb reparation av maskindelar m. m. Driftsstopp är dyrbara.

När man talar om de ökade krav, som mekanisering — automation ställer på människorna, så gäller det företrädesvis dem, som är sysselsatta på den sidan om gränsen. Där fordras vissa kvalifikationer, främst på det psykiska området. En eller annan fysisk defekt behöver däremot inte utgöra hinder för att t. ex. styra en arbetsprocess från en reglerarpulpet. På andra sidan gränsen är arbetet oftast tyngre och en fysisk defekt kan vara mera hindrös under det att kraven på psykisk resistens inte behöver vara så stora.

Jag tror att det även i fortsättningen — och även inom s. k. högmekaniserad industri — kommer att krävas mycket folk på den andra sidan om mekaniseringsgränsen. Men det krävs ökade insatser från företagets sida för att fortlöpande hålla reda på dessa arbeten och ökad individuell omsorg vid placering och ännu mer vid omplacering. Det måste ständigt göras klart för dem

det vederbör att man aldrig kan driva en industri med uteslutande A-människor som kan allt.

Jag hör inte heller till dem som tror att det är farligt att arbeta hela veckan. Ordföranden citerade Luther i det här sammanhanget och det med rätta då det är speciella faror för hälsan vi diskuterar. Men man har ju även tidigare kunnat ådra sig yrkessjukdom i arbetet, vilket Luther förbisåg. Välståndet har stigit genom arbetet. Luther ansåg tydligen att man huvudsakligen syndade på fritiden. Nu har den ökat avsevärt och räcker till mycket annat också. Det talas ju t. o. m. om fritidsproblem. Välstånd och fritid har bl. a. medfört att man vill och kan engagera sig i för mycket, vilket kan leda till tvångssituationer med jäkt och stress som följd. Stress i hem och privatliv förbrukar så småningom energiförrådet och slutligen är det någonting i arbetet som blir droppen. Arbetet anges som roten till det onda men bakom ligger ofta något annat, som är svårt att få reda på och ännu svårare att göra något åt från arbetsplatsens sida. Vi blir — som vanligt — hänvisade till att försöka göra något åt de orsaksfaktorer som vi kan komma åt, dvs. de som finns på arbetsplatsen. Därför kan vi oftast inte behandla dessa stressituationer helt adekvat utan endast symtomatiskt. De människor som har det lugnt och tryggt i hem och privatliv tror jag inte så lätt blir stressade av arbetet.

Dr. A. Yllö:

Som vi vet, medför rationaliseringen en del negativa följdverkningar för personalen, men den för också mycket positivt med sig. Det finns anledning att fråga, varför man från företagets sida inte använder sig av moderna PR-metoder för att "sälja" de moderna arbetsmetoderna till allmänheten. Egentligen är det väl så, att mycket av den omtalade stressen i en rationell arbetsmiljö är mera en utbredd attityd än objektiv fastslagbar

verklighet. För en bilindustriarbetares del kan rötter till denna negativa attityd säkert sökas i Chaplins film Moderna Tider, som förorsakar något slags mindervärdeskomplex redan innan personalen över huvud taget stigit in i fabriken.

Kvällspressen och övriga media för opinionsbildning utvecklar den negativa inställningen genom att då och då använda sig av feta rubriker vid presentation av "rationaliseringens offer", och trots att man väl vet, att sådana rubriker saknar relevans, gör man ingenting för att bemöta denna opinionsbildning.

Företagen har i dag långt utvecklad PR-verksamhet när det gäller produkt- och marknadsfrågor, men man borde också satsa på sådana psykologiska PR-metoder, som skulle popularisera sådana arbetsmetoder som industrin tydligen inte kan undvara. En mera rationaliseringsvänlig attityd hos breda samhällsgrupper är nödvändig för att de enskilda individerna skall kunna nå en tillfredsställande anpassning.

Dr. C. A. Heijbel:

Det är uppenbart, att vi inte så sällan ser negativa återverkningar av rationaliseringen på den mänskliga arbetsanpassningen. Många av dessa är säkerligen mindre en följd av förändrade arbetsformer än det sätt på vilket omställningarna genomföres. För en god medicinsk anpassning till förändrade arbetsformer krävs samordning av de tekniska förändringarna av arbetet med olika former av personalplanerande åtgärder.

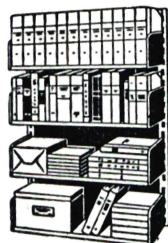
Rationaliseringen i företagen handhas av specialister vars huvuduppgift är att svara för rationaliseringens tekniska och produktionstekniska sida. Dessa specialister ser naturligt nog icke i första hand som sin uppgift att beakta konsekvenser på den mänskliga sidan. Man frågar sig om inte industriläkaren tillsammans med funktionären på den personaladministrativa sidan kunde bidra

till att minska en del anpassningssvårigheter i samband med rationaliseringarna. För det första tror jag att industriläkaren genom kontakt med de tekniska rationaliseringsexperterna kan bidra till en vidare aspekt på frågan om rationaliseringens återverkan på mänsklig arbetskraft både på det ergonomiska och det psykologiska planet. Vidare tas följderna för den enskilde arbetstagaren av rationalisering inom en produktionsenhet inte alltid upp så tidigt som önskvärt vore. De konsekvenser rationaliseringen får på personalsidan försöker man ofta lösa när de tekniska förändringarna är satta i funktion. Ofta får man en grupp arbetstagare "över", för vilkas vidare funktion inom företaget man först då söker planera. Till en tidig planering för den personal som berörs av tekniska rationaliseringar tror jag industriläkaren kan medverka genom sin kännedom om individernas kapacitet och medicinska begränsningar, liksom också med uppföljning av anpassningen efter genomförda förändringar.

Det är väl ingen tvekan om att bland de människor som slås ut från sin tidigare verksamhet i samband med rationaliseringar vi får en hel del anpassningsproblem. Förr eller senare hamnar dessa arbetstagare på våra mottagningar. Jag tror vi kunde göra mera nytta om vi kom in på ett tidigare stadium.

HYLLOR

praktiska
konstruktioner
för kontor
arkiv
bibliotek
butiker
laboratorier
privatinredn.



Sparrings

Försäljningsavd.:

KARLAV. 89 - STOCKHOLM Ö
Tel. 67 36 50, 67 76 75, 67 76 81