

Nr 124

av herr Helén m. fl.
angående arbetsmiljön.

Sammanfattning

Arbetets villkor är en samlande rubrik för ett antal motioner från folkpartiet till 1972 års riksdag. Denna motion behandlar arbetsmiljöns problem. Andra motioner tar upp bl. a. arbetsdemokrati (1972: 157) och arbetsmarknadsfrågor (1972: 158). Det vägledande motivet för en bättre arbetsmiljö är att skapa trygghet och tillfredsställelse i det dagliga arbetet. Då krävs insatser för att undanröja det omedelbara hot mot hälsa och trygghet som bl. a. alltför hårda och pressande arbetsförhållanden utgör. Men det krävs även insatser för att ge de anställda insyn, inflytande och medbestämmande på olika nivåer på alla arbetsplatser. Bland förslagen i denna motion kan nämnas:

En *ny parlamentarisk arbetsmiljöutredning* bör tillsättas. Utredningen bör bl. a. analysera de samhällsekonomiska effekterna av en förbättrad arbetsmiljö, framlägga förslag om ekonomiska styrmedel för att skapa en bättre arbetsmiljö och framlägga förslag om långsiktiga reformer på arbetsmiljöområdet.

I motionen föreslås vidare att principbeslut nu fattas om *obligatorisk företagshälsovård*. Hur denna skall kunna förverkligas särskilt i mindre och medelstora företag bör snabbutredas. *Ansvar*et för företagshälsovården bör i första hand läggas på företagsnämnden varigenom de anställda får medbestämmanderätt. Härigenom kan också en opartisk ställning garanteras för hälsovårdens personal. Verksamheten bör koncentreras på förebyggande åtgärder, på medverkan vid planering, på övervakning av arbetsplatser och arbetsformer.

Vidare föreslås att *statsbidrag* införs i syfte att stimulera investeringar i bättre arbetsmiljö. Statsbidraget bör utgå efter liknande grunder som för bidrag till industrin för vatten- och luftvårdande åtgärder. Det bör utgå under begränsad tid. I princip bör dock kostnaderna för en bättre arbetsmiljö åvila företagen, som har väsentliga produktionsfördelar att vinna genom sådana åtgärder.

I motionen diskuteras vidare behovet av ökad utbildning inom arbetsmiljöområdet, bättre statistik över olycksfall och yrkesskador, inplacerandet av handikappade i produktionen, åtgärder mot bl. a. buller- och giftskador samt behovet av forskning och utveckling.

Bättre arbetsmiljö

Begreppet arbetsmiljö kan i vidare mening sägas innefatta den fysiska, psykiska och sociala omgivning människan är verksam i. Med denna breda definition omfattar begreppet även faktorer som hänger samman med den yttre miljön, arbetsdemokrati samt arbetsmarknads- och näringspolitiken. Gränsyterna mellan arbetsmiljön och andra områden blir då många och svåranalyserade. Man kan peka på att den yttre miljön ofta diskuteras i samma termer som väsentliga delar av arbetsmiljön. Föreningensutsläpp är ofta knutna till produktionsverksamheter. Av miljövårdsskäl initierade satsningar på slutna produktionssystem, bättre övervakning och kontroll av processer och produkter påverkar i de flesta fall situationen på arbetsplatsen positivt men kan också innebära risker för motsatsen. Åtgärder för en utvidgad arbetsdemokrati på olika nivåer utgör väsentliga medel för att skapa en bättre arbetsmiljö. Arbetsmarknads- och näringspolitiken liksom regionalpolitiken måste utformas med stor hänsyn till arbetsmiljön. Målsättningen för och styrningen av den tekniska utvecklingen är av grundläggande betydelse liksom sociologisk och psykologisk forskning. Bättre arbetsmiljö förutsätter samordningen av åtgärder inom bl. a. dessa områden.

Det vägledande motivet för en bättre arbetsmiljö är att skapa trygghet och tillfredsställelse i det dagliga arbetet. Men arbetsmiljöbegreppet måste ses i relation till uppfattningen om arbetets syfte och den fortsatta standardutvecklingen. Arbetsstillfredsställelse och arbetsglädje har ett självklart egenvärde. Men för många framstår arbetssituationen som rent instrumentell, dvs. arbetet är endast ett medel för att uppnå något annat — lön, fritid etc., varefter man söker hela sin livstillfredsställelse utanför arbetslivet. Själva arbetet framstår för dessa människor i värsta fall som något nödvändigt ont eller likgiltigt som man måste stå ut med. Det kan vara frestande att söka lösa sådana problem enbart med kortare arbetstid och ekonomisk kompensation. Vi kan inte acceptera ett sådant synsätt. Lösningen måste ligga i att omvandla arbetslivet.

Standardutvecklingen har i stor utsträckning knutits till materiella faktorer. Produktionsökning har ofta setts som ett mål i sig. Allt tyder dock på att tonvikten i fortsättningen kommer att läggas på andra faktorer. En bättre arbetsmiljö utgör en angelägen standardförbättring.

I begreppet hög standard måste ingå en positiv upplevelse av arbetssituationen.

En satsning på bättre arbetsmiljö behöver inte leda till lägre tillväxt i rent ekonomiska termer. De flesta bedömare är ense om att en sådan satsning tvärtom kommer att skapa större effektivitet och lönsamhet i produktionen. Insikten har ökat om att investeringar i bättre arbetsmiljö har stor samhällsekonomisk och företagsekonomisk betydelse bl. a. genom att de minskar värdkostnader, frånvaro från arbetet och ökar produktiviteten. En humanitärt och socialt motiverad förbättring av

arbetsmiljön skapar alltså goda förutsättningar för en fortsatt produktions- och välbefindningsökning. Den knappa tillgången på arbetskraft och den stimulansfaktor som goda arbetsförhållanden utgör för den anställda gör en god arbetsmiljö till ett verksamt konkurrensmedel i näringslivet och på arbetsmarknaden. Både den materiella standardhöjningen och den icke-materiella kan därför främjas av en bättre arbetsmiljö.

I ett alltmer komplicerat samhälle får allt fler människor svårigheter att anpassa sig, de blir i viss mening handikappade. För att det omänskliga växelspelet mellan förslitning och rehabilitering skall kunna brytas ställs stora krav på både individerna och samhället. En vidgad tolerans i arbetsmiljön, en medveten anpassning av hela arbetssituationen — också i detaljer som individen upplever som avgörande för sin personliga situation — till den enskildes behov och förutsättningar är av utomordentlig betydelse. Rehabiliteringen av fysiskt, psykiskt och socialt handikappade underlättas på ett avgörande sätt, om de kan inplaceras i en god arbetsmiljö där de upplever sitt arbete som personligt meningsfullt.

Viktiga medel för att förbättra arbetsmiljön är arbetsformer där de anställda har insyn, inflytande och medbestämmande på olika nivåer i företag och förvaltning. Detta kräver överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter men också lagstiftning. Vidare krävs insatser för att undanröja de omedelbara hot mot hälsa och trygghet som alltför hårda och pressande arbetsförhållanden utgör. På längre sikt måste nya utgångspunkter för reformer ställas upp, som ytterligare främjar individens arbetstillfredsställelse och möjligheter till självförverkligande genom arbetet.

Vi har hittills talat om arbetsmiljö i vid mening. Om vi ser begreppet i snävare betydelse aktualiseras i första hand åtgärder mot fysiska och psykiska skador genom arbetslivet. Det gäller åtgärder inom arbetarskyddets och företagshälsovårdens områden. Det gäller krav på forskning och utbildning inom dessa områden. Det gäller insatser för att anpassa arbetet till människan, det gäller arbetsorganisation, normer och föreskrifter. Det gäller slutligen åtgärder för att begränsa buller, giftutsläpp, kroniska eller akuta skador. I denna motion kommer vi huvudsakligen att behandla arbetsmiljön i denna begränsade mening. De för en god arbetsmiljö i mera vidsträckt bemärkelse väsentliga frågorna om arbetsdemokrati behandlas i en annan partimotion från folkpartiet (1972: 157). Frågor av stor betydelse för arbetsmiljön tas också upp i en partimotion om arbetsmarknadspolitik (1972: 158).

Åtgärder för en bättre arbetsmiljö

Genom en rad kartläggningar har det konstaterats att många människor i sitt dagliga arbete utsätts för stora fysiska och psykiska risker,

risker som dock oftast kan undanröjas. I vissa yrken och arbetsprocesser måste arbetarna nära nog regelmässigt räkna med allvarliga, bestående men genom bullerskador eller skadliga ämnen. Många människor upplever sådana elementära brister i arbetsmiljön som ett ständigt hot.

Genom produktionens uppläggning tas oftast en förhållandevis snäv sektor av människans förmåga i anspråk. Särskilt gäller detta vid olika tempoarbeten och rutinartade uppgifter, vare sig de utförs på kontor eller i verkstad. Den situationen kan upplevas som mycket negativ. Sannolikt skärps upplevelsen i och med att allt fler får en kvalificerad utbildning. Otrivseln kan accentueras genom kontrasten mellan de demokratiska synsätt som utbildningen vill ge och den verklighet som ofta möter på arbetsplatser. Svårigheten för industrin att rekrytera arbetskraft måste ses i detta sammanhang. Men miljöproblemen gäller inte bara industrin och industriarbetarna. Deras situation kommer givetvis att stå i förgrunden med tanke på att miljöproblemen där är uppenbara och lätta att konstatera. Men även inom administration, förvaltning och serviceverksamhet, t. ex. inom vård- och utbildningsområdena, kan miljöproblemen vara allvarliga. Kontorsarbetaren som ständigt utsätts för stress, snabbköpskassörskan som sitter i drag och har en obekväm arbetsställning, polismannen som utsätts för fysiska skaderisker, den sjukvårdsarbetande som har ett fysiskt ansträngande arbete och samtidigt möter mänskligt lidande som är psykiskt påfrestande, läraren som kanske arbetar i en psykiskt svår situation exemplifierar andra arbetsmiljöproblem. Begränsningen av skaderisker, ett effektivt skyddsarbete, variation i arbetet, möjligheter att utveckla den egna förmågan, ett ökat inflytande över den egna arbetssituationen är ägnade att förbättra arbetsmiljön oavsett arbetsplats och arbetets art.

Genom samhällets insatser kan riktlinjerna för arbetet på en bättre arbetsmiljö dras upp. Men det är på arbetsplatserna med deras varierade utformning och problem som intentionerna måste omsättas till praktiska resultat. Åtgärderna spänner här över ett brett fält. Det gäller sanering av farliga arbetsplatser, skyddsarbete och arbetets anpassning till individen. Det gäller utbyggd arbetsdemokrati och utvecklandet av positiva gruppkänslor, utbyggd personalvård och väl fungerande personaladministration. Själva uppläggningsen av arbetet är väsentlig. Den anställda måste få möjligheter till variation i arbetet. Den sociala kontakten med arbetskamrater måste kunna upprätthållas även under själva arbetet. Det är i dag svårt att mäta värdet av de nackdelar en i dessa hänseenden underinläggsituation ger upphov till. Nedslitningen av människor uppmärksammas ibland endast genom strejker, hög frånvaro och stor personalomsättning.

Ett särskilt problem i arbetsmiljöhänseende representerar de människor som är betingat arbetsföra. Beräkningar har gjorts som visar att 15–25 procent av alla vuxna människor är handikappade i något av-

seende. I den siffran ingår inte enbart handikappade i traditionell mening utan även människor vilkas arbetsprestation ligger under normalmättet. Det finns en tendens att avvisa dessa betingade arbetsföra från arbetsplatserna. De hänvisas i allt större omfattning till s.k. skyddad sysselsättning. Detta är från såväl deras egen som samhällets synpunkt en olycklig utveckling. Det är därför angeläget att arbetsplatserna och arbetsmetoderna anpassas så, att även betingat arbetsföra kan sysselsättas i den vanliga produktionen. Erfarenheten visar att detta oftast inte erbjuder några större svårigheter om företaget förfogar över personal med utbildning i ergonomi och arbetspsykologi som kan avgöra vilka anpassningar som krävs i varje särskilt fall.

Det har sagts att positiv kontroll över arbetet uppnås först när man slutar upp med att kontrollera enskilda människor. Generellt tillämpas denna princip vid försöken med arbetsutvidgning och självstyrande grupper. I förra fallet innehåller arbetsuppgiften en större mängd arbetsmoment, och den anställde får ökad frihet att välja egen takt och metod, kontroll och ansvar. Övervakningen kan därmed minskas. I självstyrande grupper, där gruppens medlemmar har utbildning för flertalet av gruppens arbetsuppgifter, läggs ansvaret för arbetet också på gruppen. Även åtgärder som rörlig arbetstid och tidlön i stället för ackord har positiva effekter. Dessa försök att skapa mänskligare arbetsmiljöer diskuteras i folkpartiets arbetsdemokratimotion. De bör givetvis utvidgas ytterligare.

Konkreta brister i arbetsmiljön

Yrkesskadorna har i Sverige mycket stor omfattning. Den yrkesskadestatistik som finns är inte tillfredsställande. Sedan gammalt registreras i huvudsak olycksfallsskador, medan t. ex. bullerskador, hudsjukdomar och andra allergier redovisas endast i begränsad omfattning. Belastnings-sjukdomar på ryggar och ben registreras ofta inte alls som yrkessjukdomar, fast de ofta beror på förhållanden i arbetet. Stresseffekter bevakas knappast alls. Undersökningar vid olika företag har dock gett antydningar om skadornas stora omfattning. Dessa skador ger upphov till mycket mänskligt lidande. Dessutom har de mycket stora ekonomiska effekter.

Betydande forskningsinsatser måste göras för att kartlägga och beräkna de skador som uppstår i arbetslivet. Därefter krävs ett långvarigt arbete för att undanröja skadeorsakerna. Som ett första steg måste både olycksfall och andra yrkesskador följas upp statistiskt på ett betydligt bättre sätt än nu. Rapporterna måste innehålla fler data än för närvarande så att en meningsfull behandling, som kan ligga till grund för generella åtgärder, blir möjlig. Rapporteringen bör också byggas ut till att omfatta även olyckstillbud, t. ex. enligt den modell som utnyttjas inom flygvapnet. Informationen bör databehandlas så att särskilt fre-

kventa olycksfallstyper kan urskiljas. Man kan då bygga om maskiner och lägga om arbetsmoment till vilka olyckstillfällen är koncentrerade, man kan kartlägga farliga ämnen och miljöer och framför allt få underlag för förebyggande insatser. Många olycksfall skylls på den »mänskliga faktorn», men bakom denna döljer sig ofta »den omänskliga faktorn» i form av olämpliga maskiner eller arbetsmoment. Det är väsentligt att utredningen om yrkesskadestatistiken leder till klara förbättringar.

Den nuvarande arbetarskyddslagstiftningen motsvarar inte dagens krav. Arbetsmiljöutredningen arbetar också med en översyn av denna lag. En väsentlig fråga som härvid måste tas upp är normer och föreskrifter om hälsofarliga nivåer. Ett normsystem blir dock lätt statiskt och leder till att man inte använder sig av ny teknik för att uppnå t. ex. lägsta möjliga buller- eller föroreningsnivå. I 1969 års miljöskyddslag finns en hänvisning till att kraven på en bättre miljö måste ses i relation till bästa existerande teknik. Motsvarande princip bör införas även i den nya arbetarskyddslagen. Man får då styrmedel som kan användas för en successiv skärpning av arbetsmiljökraven. Speciellt angeläget är giftskyddet. I Sverige finns för närvarande otillräckliga möjligheter att pröva om ämnen som används i industriell verksamhet eller i hushåll har cancerframkallande egenskaper eller framkallar ärftliga förändringar. Larm om farliga ämnen har dock kommit under en följd av år. Här måste forskningen byggas ut och kontrollen skärpas. Personer som kommer i kontakt med dessa ämnen måste undergå kontinuerlig hälsokontroll. Arbetslokaler och laboratorier där ämnena används måste stå under noggrann medicinsk kontroll. Personer som arbetar inom sjukvården utsätts för betydande risker av liknande slag. De löper också stora risker att ådra sig infektioner av olika slag. Även här måste kontrollen skärpas.

Bullerproblemen är på många arbetsplatser högst allvarliga. Uppskattningsvis hälften av arbetsplatserna inom industrin har för närvarande en kontinuerlig bullernivå över 85 decibel, vilket är ett gränsvärde för hörselskada. Nära intill maskiner är 90—100 decibel inte ovanliga värden. Åtgärder mot buller är också relativt lätta att vidta. Bullrande maskiner kan byggas in. Vibrationsbuller kan begränsas genom isolering av maskinen från underlaget. Ljuddämpare kan kopplas till bullrande maskiner. I kontorslandskapen kan bullrande arbetsmoment och maskiner med samma bullernivå placeras tillsammans. Akustikplattor och belysningsmattor dämpar bullret. Vid anläggningsarbeten bör ljudisolerade kompressorer, huvar över sponthammare etc. utnyttjas. Traktorer och andra jordbruksmaskiner kan också ljuddämpas bättre.

Belysningen på arbetsplatser är ofta för dålig, särskilt för äldre personer. Dessutom fyller belysningen ofta inte kraven på bländfrihet. Detta gäller såväl inom industrin som på kontor och i hushåll. Luftkonditio-

neringen i arbetslokaler är också ofta otillräcklig. Genom bättre belysning, bättre ventilation och luftbefuktning kan en arbetsmiljö avsevärt förbättras för en jämförelsevis ringa kostnad.

Personalutrymmena är på många arbetsplatser mycket otillfredsställande och motsvarar inte de krav som ställs när det gäller att utforma bostäder. På detta område krävs omfattande förbättringar.

Företagshälsovård

Den reform av företagshälsovården som beslöts vid 1971 års riksdag bör ses som en första utbyggnadsetapp. I vissa andra länder är företagen ålagda att tillhandahålla sina anställda hälsovård på arbetsplatsen. Tiden bör nu vara mogen att även i vårt land ta steget fullt ut och fatta principbeslut om obligatorisk företagshälsovård. När en sådan reform kan sättas i verket blir beroende av tillgången på utbildade företagsläkare. Tillgången på sådana är ännu knapp men kommer genom det utbildningsprogram som antogs 1971 att avsevärt öka under den närmaste femårsperioden. En fortsatt utbyggnad av utbildningen torde dock bli erforderlig. Alla resurser bör koncentreras på ett snabbt genomförande av ett beslut om obligatorisk företagshälsovård, vilket skulle innebära ett viktigt led i arbetet på en generell förbättring av arbetsmiljön.

Med en utbyggd företagshälsovård blir det naturligare och lättare att motivera och genomdriva åtgärder för att förbättra arbetsmiljön på en arbetsplats. Företagsläkaren, företagssköterskan och skyddsingenjören bör se som sin uppgift att i samverkan med skyddsombuden framföra förslag till förbättringar. På den förebyggande nivån krävs tekniska, yrkeshygieniska och ergonomiska insatser. Det är väsentligt att företagshälsovårdens personal finns med på ett så tidigt stadium som möjligt, t. ex. vid konstruktion av verktyg och maskiner och vid planering av arbetslokaler och inredning av dessa. Säkerhetsåtgärderna måste byggas in redan från början vilket blir mycket billigare än om man måste rätta till bristerna i efterhand.

Företagsläkaren har som nyss framhållits en vidare funktion än att på sin mottagning diagnostisera och behandla de personer som söker upp honom. Hans huvuduppgift finns på arbetsplatsen där han tillsammans med skyddsombuden har att bedöma olycksfalls- och hälsorisker. Mot denna bakgrund anser vi det utomordentligt viktigt att företagshälsovårdens personal intar en opartisk ställning. Endast under denna förutsättning kan de räkna på ett odelat förtroende från de anställdas sida. Enligt vår mening bör man kunna skapa en sådan ställning för företagsläkaren och hans medhjälpare genom att lägga huvudansvaret för företagshälsovården och arbetarskyddsverksamheten hos företagsnämnderna. Detta är en omfattande reform som kommer att radikalt förändra företagsnämndernas ställning och framför allt ge de anställda medbestämmanderätt över företagshälsovården. Ett alter-

nativ kan vara att skyddskommittéerna blir beslutande organ inom företaget för frågor som rör företagshälsovård och arbetarskydd. Åtgärder på det offentliga området kan här snabbt genomföras. På den privata sektorn utesluts inte i gällande överenskommelser möjligheterna för en sådan reform, och det är givetvis angeläget att denna blir allomfattande. Möjligheter finns också att genom ekonomiska styrmedel från samhällets sida underlätta sådana överenskommelser. Vi förutsätter att arbetsmiljöutredningen framlägger förslag om ansvaret för företagshälsovården.

En utbyggnad av företagshälsovården på det sätt vi föreslagit motive-
ras främst av omtanke om de anställda. Emellertid kan man inte bortse ifrån att en sådan utbyggnad skulle minska trycket på den offentliga hälso- och sjukvården, vilket skulle leda till besparingar för det allmänna.

En obligatorisk företagshälsovård kommer å andra sidan självfallet att dra betydande kostnader liksom den förbättring av arbetsmiljön som den utbyggda företagshälsovården kan resultera i. Vi anser att dessa kostnader — liksom kostnaderna för arbetsmiljön över huvud taget — bör ses som kostnader för produktionen och därför bör åvila arbetsgivarna. Kostnaderna är enligt vår mening principiellt jämförliga med kostnader för löner och sociala ändamål.

Organisatoriskt kan de större företagen förutsättas bygga upp sin egen företagshälsovård. Mindre och medelstora företag bör kunna anlita företagshälsovårdscentraler, som organiseras orts- eller branschvis. En samordning med den offentliga hälso- och sjukvården bör därvid eftersträvas. För att inte anställda i mindre företag skall komma i ett sämre läge än personalen i de större företagen måste samhället genom sina organ aktivt stödja inrättandet av företagshälsovårdscentraler exempelvis genom initiativ från landsting och kommuner. Normerna härför bör snabbutredas och förslag föreläggas riksdagen.

Utbildning, forskning och utveckling

Utbildningen på universitets- och högskolenivå för kvalificerade uppgifter på arbetsmiljöfältet är otillräcklig. Denna brist måste fyllas genom att lämplig utbildning anordnas främst vid tekniska och medicinska fakulteter och högskolor. Utbildningen bör ha medicinska, tekniska och beteendevetenskapliga inslag. Lärartjänster med sådan ämnesinriktning bör inrättas. En professur i allmän arbetsmiljöteknik bör finnas vid varje teknisk högskola eller fakultet.

Ökade inslag om arbetsmiljö måste tillkomma vid grundutbildningen av läkare, ingenjörer, arkitekter och andra yrkesgrupper som i sin verksamhet ofta kommer i kontakt med arbetsmiljöproblem.

Skyddsingenjörerna i företagen bör ha till uppgift att aktivt utveckla arbetsmiljön och inte endast som nu främst är fallet bevaka att gällande

skyddsföreskrifter följs. Genom att införa en på arbetsmiljöfrågor inriktad undervisning i den högre tekniska utbildningen bör man kunna få en bättre rekrytering till skyddsingenjörsyrket. Utbildningen vid nuvarande arbetsmedicinska institutet bör betraktas som en special- och fortbildning för skyddsingenjörer som fått sin grundläggande utbildning i arbetsmiljöteknik under ingenjörsutbildning och som redan har industriell erfarenhet.

Behovet av forskning och utveckling på arbetsmiljöområdet är mycket stort. Genom tillkomsten av arbetarskyddsfonden kan en ökad satsning på forskning och utveckling förväntas.

Samhälls- och företagsekonomiska aspekter på arbetsmiljöfrågorna

De humanitära och sociala motiven för en bättre arbetsmiljö är i sig tillräckliga för omfattande insatser. Men därutöver finns starka samhällsekonomiska och företagsekonomiska motiv. Olycksfall och andra yrkesskador — omkring fyrahundra dödsfall och många tusen mer eller mindre svårt skadade — orsakar produktionsbortfall, vårdkostnader och andra kostnader som representerar miljardvärden. Effektivitetsnedsättning på grund av buller, dålig belysning, dålig luft osv. torde orsaka samhällsekonomiska förluster av samma omfattning. Den höga personalomsättningen är ett allvarligt problem inom svensk industri och beror av allt att döma delvis på dålig arbetsmiljö. De extra introduktions- och utbildningskostnader som detta drar med sig kostar näringsliv och offentliga arbetsgivare hundratals miljoner kronor per år. En del av sjukfrånvaron beror på brister i arbetsmiljön. Det produktionsbortfall detta leder till är sannolikt av samma storleksordning. Såvitt vi kan bedöma är investeringar i bättre arbetsmiljö mycket lönsamma såväl samhällsekonomiskt som företagsekonomiskt. Med en paradox kan man säga att samhället inte har råd att spara på insatser för en bättre arbetsmiljö. Men kunskapsunderlaget är här bristfälligt på grund av otillräcklig forskning, dåligt statistiskt underlag och brist på metoder. Den nu sittande arbetsmiljöutredningens direktiv är främst avgränsade till lagstiftning och andra åtgärder för vidgat arbetarskydd. Utredningens arbete avses slutföras så att förslag kan föreläggas 1973 års riksdag. En analys av den samhällsekonomiska betydelsen av en bättre arbetsmiljö kräver ytterligare utredningsarbete. Det mer långsiktiga behovet av reformer på arbetsmiljöområdet bör studeras i en ny parlamentarisk utredning. Denna utredning bör även framlägga förslag om de ekonomiska styrmedel som kan utnyttjas för att skapa en bättre arbetsmiljö. Företagen kan t. ex. ges möjlighet att utnyttja investeringsfonder och nya avskrivningsmöjligheter för arbetsmiljöinvesteringar.

I princip bör de kostnader som krävs för att skapa en bättre arbetsmiljö bäras av produktionen i företaget, vilket ju också har ekonomiska fördelar härav som nämnts ovan. Men givetvis kräver sanering av ar-

betsplatser och andra investeringar i god miljö resurser som inte omedelbart kan tas fram av alla företag. Detta gäller speciellt i ett skede då miljökraven skärps snabbt och kraftigt. Det finns därför starka skäl för att övergångsvis ekonomiskt stimulera företagen att förbättra arbetsmiljön, enligt den princip som gäller för investering i syfte att minska vatten- och luftföroreningar. Industrin har på detta område möjlighet att få direkta bidrag. Förutom direkta investeringar skulle bidragen underlätta införandet av den obligatoriska företagshälsovården.

Hemställan

Med hänvisning till det anförda hemställer vi
att riksdagen hos Kungl. Maj:t anhåller
att en parlamentarisk utredning tillsätts med uppgift att studera behovet av mer långsiktiga reformer på arbetsmiljöområdet och framlägga förslag därom i enlighet med vad i motionen anförts,
att förslag snarast föreläggs riksdagen om införandet av statsbidrag i syfte att stimulera investeringar i bättre arbetsmiljö enligt motsvarande grunder som gäller för bidrag till vatten- och luftvårdande åtgärder inom industrin,
att förslag föreläggs riksdagen om principbeslut rörande obligatorisk företagshälsovård,
att frågan om inrättande av företagshälsovårdscentraler för betjädnande av mindre och medelstora företag utreds skyndsamt och att riksdagen därefter föreläggs förslag i ämnet samt
att riksdagen ger Kungl. Maj:t till känna vad som i motionen anförts rörande de anställdas medbestämmande över företagshälsovården.

Stockholm den 17 januari 1972

GUNNAR HELÉN (fp)

OLLE DAHLÉN (fp)

INGEMAR MUNDEBO (fp)

SVEN ANTBY (fp)

SIGVARD LARSSON (fp)

i Umeå

DANIEL WIKLUND (fp)

i Stockholm

ROLF WIRTÉN (fp)

CECILIA NETTELBRANDT (fp)

PER AHLMARK (fp)

MAC P. HAMRIN (fp)

SVEN GUSTAFSON (fp)

i Göteborg

KARL ERIK ERIKSSON (fp)

i Arvika