

Motion

1977/78:1511

av Sten Svensson m. fl.
om företagshälsovården m. m.

Anpassningen av arbetsförhållandena till människans förutsättningar har aspekter som sträcker sig långt tillbaka i tiden. Det är emellertid först på de senaste 15–20 åren som området bearbetats systematiskt och vetenskapligt under beteckningen ergonomi, en vetenskapsgren som bygger på forskningsresultat från arbetsfysiologi och teknik.

Den praktiska tillämpningen av ergonomin har dock ännu ej kunnat slå igenom över hela fältet men vinner snabbt terräng i takt med bl. a. företagshälsovårdens utbyggnad. Under de senaste åren har allt fler företag startat egna eller i samverkan med andra företag särskilda företagshälsovårdscentraler. Införandet av modern företagshälsovård, i vilken ergonomisk verksamhet ingår som en väsentlig faktor, har dock tidsmässigt varierat inom olika branscher.

Denna utveckling vittnar om att åtskilligt i förebyggande syfte har åstadkommits för att tillgodose kraven på en förbättrad arbetsmiljö. Utvecklingen går vidare, och näringslivet ställs ständigt inför nya och växande problem på arbetsmiljöns område. Som exempel kan följande två utvecklingslinjer nämnas.

Den tekniska utvecklingen resulterar i en ökande mekaniseringsgrad. I regel medför den minskad fysisk belastning, men den leder också till en ökning av de psykiska kraven. Belastningen på människans rörelseorgan minskar. Det manuella arbetet har i större eller mindre utsträckning övergått till regleringsverksamhet. Belastningen på nervsystem och sinnesorgan ökar. Konsekvenserna för arbetstagarnas del har nog inte i full utsträckning förutsetts. Att man misslyckas mer och mer med arbetsanpassningen och att man talar mer och mer om svåra arbetsförhållanden torde ha samband med denna utveckling.

En annan utvecklingslinje är befolkningsförändringen. Det är uppenbart att arbetsmiljön i högre grad än tidigare måste utformas med hänsyn till åldersstrukturen bland de förvärvsarbetande. Behåller vi en arbetsmiljö, utformad med utgångspunkten att de som skall arbeta där är unga och friska, välutbildade och anpassningsbara i alla sammanhang, kommer problemen att accentueras år från år i takt med befolkningsförändringen. Ett symptom på detta har debatten om ackordlönesystemet varit. På många arbetsplatser har därför arbetsmiljöfrågorna kommit i förgrunden för företagets personalpolitiska åtgärder.

Arbetskyddet och företagshälsovården

Företagens åtgärder för arbetskydd grundas dels på allmän lag, dels på överenskommelse mellan SAF och LO om allmänna regler för den lokala arbetskyddsverksamheten, arbetskyddsnämnden, företagshälsovård m. m. Riksdagen har dessutom antagit en ny arbetsmiljölag (se SOU 1977/78:1).

Utöver här nämnda lag och överenskommelse finns en rad speciella lagar om åtgärder för förebyggande av yrkessjukdomar i vissa branscher, t. ex. vid sysslande med vissa kemikalier, röntgenapparater osv. Vid sidan av det rent juridiska ansvaret för de anställdas säkerhet och hälsa föreligger givetvis ett ekonomiskt intresse för företagen att de anställda är och förblir vid bästa möjliga hälsa. Det är alltså även av detta skäl angeläget att företagen tillser att personalens fysiska och psykiska nedslitning motverkas genom en rationell uppläggning av arbete och arbetsförhållanden, att de anställda utsätts för minsta möjliga olycksfallsrisker samt att de anställdas egen strävan att väl vårda sin hälsa stimuleras och erhåller stöd på olika sätt.

Hälsovårdsuppgifterna måste lösas genom förebyggande verksamhet, främst genom ergonomiska (bioteknologiska) åtgärder. Arbetsplats och arbetsuppgifter skall i möjligaste mån anpassas till människornas varierande förutsättningar. Vid planering och konstruktion av arbetsmetoder måste detta intresse bevakas genom att medicinska och tekniska synpunkter sammanförs vid problemlösningen. En förändring av arbetsprocesser och arbetsmiljö enligt denna princip kan ge viktiga förbättringar för alla berörda, i all synnerhet när det gäller möjligheten att göra arbetet mer lämpligt för vissa kategorier av personal, exempelvis äldre, minderåriga och personer med olika slag av arbetsbegränsningar. För verksamheten bör särskilda riktlinjer utarbetas. I första hand borde alla nyanläggningar planeras med samtidig hänsyn till bioteknologiska principer.

Redan vid första utredningen för nyanläggning bör en kompletterande utredning göras av skyddskommittén/företagshälsovården om vilka bioteknologiska bedömanden som skall göras i det fortsatta projektarbetet. Anläggningsavdelningen kan vid lämpliga tidpunkter under projektarbetet sända förutsättningar och ritningsunderlag på remiss till företagsnämnden och företagshälsovården, arbetsledningen och yrkesinspektionen. Ritningarna återsänds till anläggningsavdelningen med godkännande eller eventuella påpekanden.

Vid äldre anläggningar måste bioteknologiska åtgärder vidtas inom ramen för personella och ekonomiska resurser. Initiativ till ändringar eller studier av förhållandena vid äldre anläggningar kan tas av skyddskommittén/företagshälsovården eller arbetsledningen. Arbetstagarna kan föra fram synpunkter inom det bioteknologiska fältet till arbetsledningen, skyddstjänsten eller i företagsnämnden. Studierna utförs normalt av skyddskommittén/företagshälsovården, som förelägger produktionsledningen förslag till åtgärder.

Sedan åligger det arbetsledningen att upprätthålla den redan befintliga bioteknologiska standarden på äldre anläggningar.

De bioteknologiska principerna beaktas även vid inköp av material eller utrustning som tidigare varit föremål för projektarbete, t. ex. vid inköp av kontorsmöbler. Företagshälsovården bör därför genomföra en systematisk bedömning av alla arbetsplatsers fysiska arbetskrav och olika belastningsmoment. Sådana rutinmässiga bedömningar genomförs i kontakt med arbetsledningen. Systemet utformas så att de bestämda arbetskraven tillåter en direktjämförelse med de utlåtanden om medicinsk arbetsförmåga som avges för alla anställda. Uppföljning kan sedan göras vid arbetsplatsbesök och bedömningarna överses i samband med förändringar av arbetsförhållandena.

Företagens hälsovård och personalfunktionen måste samverka för att på bästa sätt genomföra bedömningarna vid personalplanering och arbetsplacering. För att undvika olämplig placering av en anställd, som av medicinska skäl är mindre lämplig för vissa arbetsuppgifter, måste all ordinarie personal före anställningen genomgå läkarundersökning. Mätning och kontroll av arbetshygieniska förhållanden, t. ex. damm, rök, gaser, lösningsmedel, hudirriterande och allergiframkallande ämnen, industribuller, värmebelastning samt radioaktiv strålning, måste också genomföras efter samarbete mellan företagets hälsovård och berörda avdelningar och funktioner.

Olycksfall måste förebyggas även på annat sätt än genom rent skyddstekniskt arbete. Orsaker till olycksfall är inte enbart av teknisk natur utan är även att söka i samspelet mellan individ, arbetsprocess och arbetsmiljö. Psykologiska faktorer, konditionsgrad, hälsotillstånd, sätt att arbeta m. m. spelar en viktig roll för olycksfallsbenägenheten. Individens lämplighet för arbetsuppgiften och hans prestationsförmåga är alltså, liksom arbetsplatsens tekniska utformning, viktig från säkerhetssynpunkt. Ett samarbete mellan teknisk och medicinsk personal måste ingå i den olycksfallsförebyggande verksamheten.

Företagshälsovårdens uppgifter omfattar även sjukvård. Men strävan skall vara att hålla den delen av verksamheten så låg som möjligt, bl. a. med hjälp av förebyggande åtgärder. Det skapar i sin tur mera tid för förebyggande åtgärder, som är företagshälsovårdens huvuduppgift. Därav följer att sjukvården skall bedrivas så att hälsoproblem förorsakade av arbetsförhållanden särskilt uppmärksammas. Sjukvården skall ge impulser till förebyggande verksamhet.

Rehabiliteringen utgör en viktig del av företagens hälsovård. I vissa fall måste rehabiliteringen, när den är särskilt tids- och resurskrävande, genomföras i samhällets regi, varvid företagsläkaren fungerar som förmedlare mellan företag och samhällets sjukvårdsinstanser. Läkaren skall också vara mellanled vid förmedling av individens återgång till arbetet, då företagshälsovården medverkar till att individen får ett från rehabiliteringssynpunkt lämpligt arbete.

Viktiga förebyggande åtgärder är att ge utbildning och information i arbetarskydd, om brandskyddsföreskrifter m. m. Det är därför i samma syfte man i företagsnämnden bör behandla säkerhetstjänst, miljö- och välfärdsfrågor, bl. a. för att långa upp förslag till förbättringar på arbetsplatsen eller förbättringar i kontakterna mellan ledning och anställda – det senare därför att ett friktionsfritt samarbete mellan alla parter inom företaget är av betydelse också för säkerhetsarbetet.

De åtgärder som vidtages måste även följas upp hos de enskilda arbetstagarna. Detta innebär att arbetsledningen skall ta del av och ägna intresse åt den enskilde anställdes arbetsuppgifter, vilket i sin tur gynnsamt påverkar både produktion och skyddsmöjligheter. Detta är en angelägenhet som alla anställda måste ta ansvar för. Även i detta fall kan företagsnämnderna i sitt arbete medverka till goda förhållanden genom information och upplysning.

Av allt detta följer att företagshälsovården organisationsmässigt måste kompletteras med en social del med bl. a. personalkurativ verksamhet. Detta skulle innebära resurser för uppföljning av de åtgärder som vidtages av företagshälsovårdens medicinska resp. tekniska del.

Företagshälsovård kan organiseras och bedrivas antingen av ett företag i egen regi och med verksamheten förlagd till den egna arbetsplatsen eller av flera företag gemensamt i form av "gruppverksamhet" förlagd till en "hälsocentral".

Om företagshälsovården bedrivs av ett företag i egen regi sägs den vara inbyggd, eftersom verksamheten är väl integrerad med företagets organisation. Läkaren är vid sådan verksamhet företagsanställd och ansvarig för att verksamhetens syften tillgodoses med beaktande av de speciella förhållanden och behov som råder på det aktuella företaget. Hans ställning som funktionär i företagets organisation ger honom tillgång till fortlöpande informationer och kontakter, och han har själv att ta initiativ i frågor av vikt för de anställdas hälsa och arbetsanpassning.

En sådan medveten infasning av företagshälsovården i företagets organisation ger verksamheten speciella värden och möjligheter. Konstruktiva insatser begränsas icke till kontakter med den enskilde arbetstagaren och hans arbetssituation. Det ömsesidiga informationsutbytet mellan företagshälsovården å ena sidan och produktion och personalfunktion å den andra skapar en bredare aktionsbas och kan tillföra företaget värdefulla hälso- och anpassningsmässiga aspekter på arbetsformer, arbetsmiljö och personalpolitik. Denna samverkan konkretiseras och fördjupas i det gemensamma forum som företagsnämnden utgör.

Ett ofta förekommande alternativ till den inbyggda företagshälsovården är en till företaget lösare knuten verksamhet, mera av servicekaraktär, innefattande flera eller färre av de i ett företagshälsovårdsprogram ingående aktiviteterna. I en sådan anknuten företagshälsovård är industriläkaren konsult snarare än funktionär och hans ansvarssektor gentemot företaget

snävare. Givetvis finns det övergångar mellan inbyggd och anknuten företagshälsovård, och dessa båda former kan snarast betraktas som olika modeller för verksamheten. Ett annat alternativ innebär att företagen och förslagsvis även kommunen eller lokala statliga organ genom samgående i en administrativ och ekonomisk organisation driver en egen hälsovårdscentral och själva är huvudmän för verksamheten.

Den inbyggda företagshälsovården innebär många väsentliga fördelar. Företagshälsovård är icke någon standardvara utan måste utformas individuellt efter företagets speciella behov. Utbyggnad av verksamheten i egen regi och i samråd med de anställda skapar garanti för denna företagsanpassning. Företagshälsovårdscentralens ställning som neutral instans med uppgift att tillgodose såväl arbetsgivares som arbetstagares intressen, utan att dessa kommer i konflikt, medför att speciella krav måste ställas på samarbetsförmåga och övriga personliga egenskaper hos dess personal. Ovannämnda huvudmannaskap innebär en bättre garanti för lämpligt personval än organisationsformer där varken företagen eller de anställda har nämnvärd möjlighet att påverka personvalet. Läkaren bör vara heltidsanställd och ha speciell utbildning i företagshälsovård, vilket är en förutsättning för ett helhjärtat engagemang och god kvalitet på verksamheten. I organisationsformer med annat huvudmannaskap är läkaren som regel sysselsatt också i sjuk- och hälsovård av annat slag, vilket ofta medför att företagshälsovården blir eftersatt.

Den inbyggda företagshälsovården kan förväntas ge bättre utbyte, främst genom bättre möjligheter att utnyttja företagets totala organisation för företagshälsovårdens syften. Den förutsätter emellertid, förutom en aktiv medverkan från övriga funktioner i företagen, att den ansvarige läkaren jämte goda kunskaper i företagshälsovård och angränsande ämnesområden också besitter insikt i arbetslivets problematik och har resurser att odla kontaktvägar.

Arbetskyddet och företagshälsovården måste integreras i skyddskommittéernas kontinuerliga arbete. Därav följer att företagshälsovården måste vara en företagets angelägenhet och inte administreras av landstingen. Företagshälsovården skall ställas under företagets och de anställdas gemensamma insyn och kontroll i konsekvens med den demokratiseringsprocess som pågår inom näringsliv och förvaltning.

Arbetsmiljön och organisationsutvecklingen

Inom arbetslivet sker en ständig utveckling av produktionsteknik, arbetsförhållanden, organisationsformer, löneformer etc. Under vissa tidsperioder kan man observera hur vissa slag av förändringar, vissa argument eller en viss metodik starkare än andra sätter sin prägel på utvecklingen, medan under en annan period andra aspekter framhävs.

När man nämner ordet arbetsmiljö associerar många människor i första

hand till sådana förhållanden som buller, smuts, olycksfallsrisker, hälsovärdliga ämnen, olämpliga arbetsställningar o. d. Detta sätt att uppfatta ordet arbetsmiljö är ett resultat av diskussioner då det i första hand gäller förhållanden av mer fysiologisk art.

Under senare tid har dock begreppet arbetsmiljö fått en ny intressant dimension. Individens upplevelse av sitt arbete, hans möjlighet att känna engagemang och stimulans i uppgiften, hans delaktighet i beslutsfattandet i frågor som rör det egna arbetet har framträtt i debatten. Den beteendevetenskapliga forskningen har börjat tillföra oss kunskaper kring problem som berör människans sätt att bete sig och hur hon upplever olika behov. Det finns kanske anledning att redan här betona att man inte rör sig med några exakta vetenskaper. Den enskildes behov av att få ut någonting av sitt arbete varierar troligen från tid till annan men är framför allt mycket individuellt betingat. Det finns därför all anledning att varna för generaliseringar och patentlösningar. Detta till trots kan vi såväl nationellt som internationellt skönja en "färdriktning" i dessa frågor som det finns anledning att ta på allvar. Mycket talar för att man nu bör inrikta sig på att försöka koppla samman olika frågor till en mer total syn på människan i den tekniska miljön.

När man utformar nya arbetsorganisationer eller bygger nya institutioner eller industrianläggningar har det hitintills varit vanligt att man utgår från och lägger tonvikten vid tekniskekonomiska förhållanden. Detta är ju också naturligt, eftersom man här har årtiondens om inte århundradens tradition och erfarenhet att bygga på. Resultaten har heller inte uteblivit, utan man har kunnat notera en trygghet och en materiell standard som är unik i såväl historiskt sammanhang som i jämförelse med övriga länder inom västvärlden.

Vi har å andra sidan nått vårt välbefinnande genom att sönderdelat och rutiniserat vårt arbete samtidigt som man efter hand har kommit att engagera allt fler människor. Vi har kommit att få en mycket hög anspråksnivå och till de gamla kraven på trygghet och materiell standard kan vi nu också addera krav på bättre arbetsmiljö, ett krav på större mått av medinflytande, krav på mer engagerande arbetsuppgifter och krav på god naturvård i allmänhet. Detta förstärks dessutom av den moderna och kraftigt utbyggda utbildningen i samhällets regi.

Genom forsknings- och utvecklingsarbete har emellertid förutsättningar efter hand också skapats för att kunna göra den industriella miljön och den tekniska utrustningen bättre anpassad till människan. Inte minst inom området arbetarskydd och yrkeshygien har avsevärda framsteg gjorts. När man nu diskuterar nya produktionsanläggningar har man goda förutsättningar att kunna utnyttja de modernaste kunskaperna på de här områdena.

Om vi återvänder till tanken att försöka skapa en helhetssyn på anpassningen mellan människa och teknik kan vi se den på olika nivåer.

Den första nivån innebär att man bör sträva att göra arbetsplatsen och

arbetsmiljön så riskfri som möjligt, dvs. man bör eftersträva att eliminera såväl olycksfall som ohälsa, som kan härledas till arbetsuppgiften. Självfallet har mycket gjorts på denna punkt under de senaste årtiondena, men dess värre måste vi fortfarande notera att olycksfall inträffar som kan härledas till den tekniska miljön.

Vi bör också uppmärksamma att den nya arbetarskyddslagen i högre grad än tidigare tar sikte på att arbetsplatsen skall göras "tekniskt riktig" och riskfri redan på projektstadiet. De anställda har genom lagstiftningen tillförsäkrats rätt att delta i sådana projektarbeten.

Ergonomin har på en andra nivå till syfte att anpassa yttre arbetsmiljö och arbetets organisation till människans naturliga egenskaper och sätt att arbeta. Detta innebär att man försöker kombinera tekniska och fysiologiska kunskaper. Man strävar efter att eliminera onödiga ansträngningar och störande moment såsom buller, damm, ensidiga arbetsbelastningar, besvärande klimatförhållanden etc. Vi rör oss på denna nivå med frågeställningar som vi känner förhållandevis väl, men vi måste samtidigt uppmärksamma att anspråksnivån ständigt höjs.

När det gäller dessa båda grundläggande nivåer kan vi alltså sammanfattningsvis notera att man inte saknar kunskaper utan att man snarare måste inrikta ansträngningarna på att utnyttja kunskaperna och följa med i den höjning av anspråksnivån som fortlöpande äger rum. Man kan peka på den utveckling som skett rörande renhetsgraden på arbetsplatserna, färgkonditionering av arbetslokaler samt utvecklingen på personalrumsfronten.

Den tredje nivån är att se människa och maskin som ett gemensamt system. Det teknologiska synsätt som har varit utmärkande för arbetarskyddet och ergonomin innebär att man undviker överbelastningar på individen men samtidigt också att endast en liten del av människans totala resurser tas i anspråk, vilket illa rimmar med den totalsyn som man borde ha. För den fortsatta diskussionen måste vi utgå från att alla människor är utrustade med vilja, känsla, förmåga och kunskaper av varierande grad och att allt detta söker sig uttryck i arbetet. I en alltför fastlåst och styrd arbetsuppläggning utnyttjas dessa resurser i endast ringa grad, och risk finns för blockering av individens initiativförmåga, bedömningsförmåga, ansvarstagande och förmåga att lära nytt. Denna blockering kan leda till såväl passivitet som varierande grad av motvilja mot företag och arbete, aggression, ohälsa, frånvaro, olycksfall etc. Dessutom är det troligen inte tillräckligt att bara intressera sig för relationen människa-maskin, utan man måste också ta hänsyn till hur människan verkar i ett större sammanhang, där relationerna till arbetsledare, medlemskapet i en arbetsgrupp, lönen etc. är viktiga faktorer som bestämmer den totala arbetsanpassningen. Arbetsmiljön är alltså inte bara den fysiska miljön utan i lika hög grad den sociala och den administrativa arbetsmiljön.

Det har visat sig att det finns ett samband mellan teknisk utformning av arbetet och arbetstillfredsställelsen. När man t. ex. övergår från mer samman-

sätta yrkesarbeten till arbeten med kort arbetscykel, sjunker arbetstillfredsställelsen. Man upplever sig ha mindre inflytande och kontroll över sitt arbete, färre möjligheter till kontakt med kamrater. Man kan något pessimistiskt säga att många arbeten är utformade på grundval av en helt mekanisk människosyn, där människan ses som en del i ett komplicerat produktionssystem, som domineras av dyrbar maskinell utrustning, och där människan då är ett tillbehör till maskinen! I det mekaniska systemet måste de olika delarna uppföra sig på ett sätt som går att förutse för att systemet skall fungera effektivt. Detta gör att initiativ och kreativitet hos människor i ett tekniskt system endast ses som störningar, eftersom det inte finns något sätt att kanalisera dessa krafter. Ett alternativt synsätt skulle vara att man i arbetet med utformningen av arbetsuppgiften och arbetsmiljön försöker utgå från olika krav som människan har på sitt arbete. Man bör försöka ta hänsyn till människans resp. maskinens särprägel och försöka utnyttja så många som möjligt av människans resp. maskinens starka sidor. Dessa starka sidor kan tänkas vara för människan: tänkande, inläring, värdering, nyskapande verksamhet och omdöme. För maskinen kan de vara: rutinmässig passning, hantering, tunga lyft och förflyttningar.

Vi kan konstatera att man i dagens arbetsliv är väl skickad att utnyttja maskinens starka sidor men sämre rustad då det gäller att tillvarata möjligheterna att utnyttja människan bättre. Här kommer behovet av en ökad satsning på personalutvecklingsfrågorna som ett viktigt led i arbetet på att förbättra arbetsmiljön. Med en helhetssyn på människan i den tekniska arbetsmiljön måste man vidta en lång rad åtgärder, som sinsemellan måste samverka, för att kunna åstadkomma en säker, trygg, utvecklande och produktiv arbetsmiljö.

Om denna målsättning skall kunna nås, måste man slå an denna helhetssyn på människan redan när man projekterar nya institutioner och anläggningar, och detta måste ses som en arbetsuppgift för alla medarbetare inom en arbetsorganisation.

Utifrån dessa värderingar framstår följande sex krav som angelägna på arbetsmiljöns område:

1. En i olika avseenden god fysisk arbetsmiljö måste skapas

Man måste därvid satsa på förebyggande åtgärder, bl. a. genom en utbyggd företagshälsovård innefattande medicinska, tekniska och psykosociala åtgärder.

2. Nya former för arbetets organisation måste utvecklas

Tillfälle måste ges till beslutsfattande och ansvarstagande. Om medarbetaren har möjlighet att inom vissa ramar fatta beslut då det gäller hans eget arbetsområde, ger detta ett större engagemang i arbetet.

3. *Möjligheter till personlig utveckling måste byggas in i arbetsuppgifterna*

Tillfällen måste ges till variation i arbetet. Ett arbete, som innehåller några olika arbetsuppgifter, fordrar något utöver ren uthållighet av utövaren. Variationer i arbetet verkar stimulerande och ger också möjligheter att öka de individuella kunskaperna.

Arbetsuppgifter som för den enskilde kan upplevas som förenliga med en önskvärd framtid är synnerligen angelägna.

4. *Informationssystemen måste utvecklas*

Den enskilde måste ges möjlighet att se sammanhanget mellan det egna arbetet och funktionen/företaget. Ett starkare engagemang erhålls om man klarare kan se den egna arbetsuppgiftens betydelse för del- eller slutproduktion.

5. *Nya former för ledarskap måste utvecklas*

Arbetsuppgifter måste skapas som ger möjlighet att tillfredsställa behovet av ömsesidig respekt och anseende genom en aktiv organisations- och ledarutveckling.

6. *Ersättningsbestämmelserna till företagshälsovården måste ändras*

Utgifter för hälso- och sjukvård, rehabiliteringsåtgärder och förebyggande medicinska åtgärder skall vara ersättningsberättigade. Satsningen på förebyggande åtgärder är tidsenlig och angelägen.

En väsentlig uppgift är att utveckla företagshälsovården så att denna alltmera får karaktären av *arbetsmiljövård*. Tyngdpunkten måste läggas på förebyggande åtgärder. Miljöutredningar, planering, rådgivning och utbildning skall vara hörnstenar i verksamheten. Vården av arbetsmiljön måste börja redan på planeringsstadiet.

Begreppen arbetsmiljö och företagshälsovård är starkt integrerade och en helhetssyn på dessa begrepp är nödvändig. Den mest framgångsrika företagshälsovården är att skapa goda arbetsmiljöer. Därmed skapas förutsättningar för en för den enskilde individen tilltalande och stimulerande roll i arbetslivet och samtidigt en harmonisk och lönsam produktionsapparat.

Hemställan

Med stöd av vad som anförts hemställs
att riksdagen hos regeringen begär att förevarande motion över-
lämnas till utredningen om företagshälsovården och den yrkes-
medicinska verksamheten för beaktande.

Stockholm den 25 januari 1978

STEN SVENSSON (m)

PER-ERIC RINGABY (m)

YVONNE HEDVALL (m)

SVEN-OLOV TRÄFF (m)

ERIK HOVHAMMAR (m)

BLEND A LITTMARCK (m)

MARGARETHA AF UGGLAS (m)

ALF WENNERFORS (m)

SIXTEN PETTERSSON (m)

