

Nr 768

**av herr Bohman m. fl.
om vissa arbetsmiljöfrågor.**

Den tekniska och ekonomiska utvecklingen i vårt land har varit snabb. Den ökade produktiviteten har hittills huvudsakligen utnyttjats för att höja den materiella standarden och förbättra den ekonomiska tryggheten. Samtidigt har nya problem skapats för många enskilda människor genom att rationaliseringsprocessen medfört en ökad specialisering och ett ofta högt arbetstempo.

Flera viktiga reformer har under det gångna riksdagsåret kunnat genomföras på arbetslivets område. De icke-socialistiska partierna har drivit igenom att frågan om obligatorisk arbetslöshetsförsäkring skall utredas samt att företagen skall ges vissa bidrag till arbetsmiljöförbättringar. Riksdagen har nått enighet om principerna för flera andra viktiga reformer. Detta gäller t. ex. den i maj antagna lagen angående facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, liksom den i december antagna lagen angående arbetstagares rätt till ledighet för studier.

Moderata samlingspartiet har emellertid vänt sig mot att i bägge dessa fall mycket kort tid stått till förfogande från det att lagen antagits av riksdagen till dess att den trätt i kraft. I det första fallet var denna tid ca 4 veckor och i det andra endast 2 veckor. Det är omöjligt att under så kort tid dels slutföra förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter om de frågor som lagarna inte reglerar, dels ge den erforderliga informationen om lagarnas och avtalens tillämpning till dem som berörs.

Moderata samlingspartiet anser, att de frågor som rör villkoren i arbetslivet så långt som möjligt bör avgöras i samförstånd mellan arbetsmarknadens parter. Detta förfaringssätt är naturligt med tanke på att det är arbetsmarknadens parter som sitter inne med sakkunskapen och som har de största förutsättningarna att anpassa reglerna till de variationer som råder mellan olika branscher eller mellan stora och små företag. Att vi uppställer samverkan och förhandlingar som den lämpligaste vägen att nå ändamålsenliga lösningar innehåller dock inte att vi kategoriskt avvisar lagstiftningsåtgärder. Sådana kan vara nödvändiga i speciella fall då det t. ex. inte varit möjligt att nå resultat genom frivilliga överenskommelser eller för att garantera en enhetlig tillämpning av en på frivilliga avtal grundad praxis.

Vårt effektiva svenska näringsliv har gett oss en hög levnadsstandard, längre fritid och bättre utbildning. Det är naturligt att denna utveckling lett till ökat intresse för samhällsfrågor, liksom att medborgarna ställer större krav på information och medinflytande på samhällets alla områden – inte

minst inom arbetslivet.

Moderata samlingspartiet förespråkar en politik, vars mål är att öka den enskildes rörelsefrihet och möjliggöra ett större personligt ansvarstagande. Rätten till inflytande och medansvar gäller också arbetslivet. Moderata samlingspartiet strävar därför efter att bredda och fördjupa arbetslivets demokrati och därigenom förbättra den enskildes möjlighet att överblicka och påverka sin arbetssituation.

En fördjupning av företagsdemokratien och en förbättring av arbetsmiljön står icke i motsatsförhållande till företagsamhetens traditionella mål. En utveckling som leder till att den anställde får medinflytande, medansvar och ökad trivsel i sin arbetssituation är en förutsättning för ett framgångsrikt näringsliv. För den anställde är det angeläget att han får användning för sina kunskaper och fullt kan utnyttja sin arbetsförmåga och sina personliga erfarenheter. Därmed vidgas möjligheterna till personlig utveckling och tillfredsställelse i arbetet. För såväl näringslivet som samhället i dess helhet är det i motsvarande mån ett intresse och av avgörande betydelse för utvecklingen att de färdigheter och den utbildning, som samhället till stora kostnader förmedlat, utnyttjas.

De nya formerna för inflytande bör byggas in i arbetsorganisationen. Ett sätt att ta till vara de anställdas kunskaper och erfarenheter är ökad delegering av arbetsuppgifter, liksom tätare diskussioner mellan medarbetare och företagsledare. Varje arbetstagare bör ha möjlighet att vara med och påverka uppläggningsen av det egna arbetet. Det är främst detta som har betydelse för upplevelsen av det dagliga arbetet och som ökar arbetstillfredsställelsen. Erfarenheten visar att man bör sträva efter att göra samarbetet enkelt och informellt. I små grupper blir samarbetet en naturlig del i den löpande verksamheten.

Tillverkning i långa serier har medfört en långt gående arbetsuppdelning och specialisering. Rutinartade arbetsuppgifter förekommer även i övrigt inom olika delar av arbetslivet. Vid specialisering kan man ofta lära sig arbetet snabbare och uppöva större färdighet, vilket möjliggör en växande produktion och stigande materiell standard. Men för den enskilde individen ger specialiseringen ofta upphov till brist på omväxling, ibland också till isolering från arbetskamrater och begränsad översikt över produktionssammanhanget. Man bör i framtiden sträva efter att förändra den tekniska och organisatoriska uppläggningsen av arbetet, så att arbetsuppgifterna ges mer varierande innehåll. Övergången från löpande band till arbetsgrupper kan skapa en bättre arbetsmiljö, samtidigt som vi får bättre kunskap om vilka möjligheter som finns att på detta sätt, med bibehållen effektivitet, göra arbetet för den enskilde arbetstagaren mer tillfredsställande. Försöken med självstyrande grupper, liksom erfarenheterna av arbetsvärdering och arbetsrotation, bör ligga till grund för förändringar.

Arbetsmiljö

Begreppet arbetsmiljö har blivit omfattande och är svårt att avgränsa. Man måste söka anlägga en helhetssyn, där sådana faktorer som företagshälsovård, personalvård, företagsdemokrati, arbetsplatsens utformning, arbetstid samt lönesystem beaktas. Den ömsesidiga påverkan dem emellan måste ses i ett sammanhang inom ramen för den totala arbetsmiljön.

Det är naturligt att arbetsmiljödebatten från början inriktade sig på de fysiskt tunga och påfrestande arbetsmomenten. Under senare år har stora ansträngningar gjorts och betydande investeringar genomförts för att förbättra dåliga arbetsmiljöer. Men inom vissa branscher föreligger fortfarande svårigheter, samtidigt som det är förenat med höga kostnader att anpassa arbetsmiljön till vad som gäller på andra arbetsplatser. Det är sannolikt att problemen med en dålig arbetsmiljö medverkat till att vissa industrier har haft en hög sjukfrånvaro samt svårigheter att även under lågkonjunkturer fylla sitt behov av kvalificerade yrkesarbetare.

Det är av stor vikt att det inom näringslivet skapas ekonomiska förutsättningar för att utnyttja de nya lösningar som den tekniska utvecklingen möjliggör och fortsätta arbetet på att skapa bättre arbetsplatser.

Den snabba tekniska utvecklingen har medfört ökad användning av främst kemiska och i viss mån även av tekniska produkter om vilkas farlighet man i förväg vetat föga eller intet. Under senare tid har flera fall inträffat, som visar vikten av att effektiva åtgärder genomförs för att komma till rätta med riskerna för de anställda. Vi anser att en förstärkning av personalen vid arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen är påkallad. De i slutet av 1974 beslutade sänkningarna av de s. k. gränsvärdena för koncentrationen av vissa kemiska produkter under en viss tidsperiod är enligt vår uppfattning en effektiv åtgärd. I framtiden bör större vikt läggas vid att eliminera de särskilda risker som kan uppkomma vid kombination av olika kemiska ämnen.

Även om intresset främst inriktats på arbetsmiljöproblemen inom de manliga yrkena, är det uppenbart att även anställda på andra arbetsplatser kan bli utsatta för svåra påfrestningar. En stressande miljö kan ge upphov till både psykiska och fysiska sjukdomstillstånd. Uppskattningsvis lär exempelvis en tredjedel av all sjukfrånvaro ha sin grund i stressjukdomar. Det finns därför skäl att även uppmärksamma tjänstemännens problem med avseende på arbetsmiljön.

För att höja effektiviteten har det vedertagna kontorsarbetet rationaliserats. Arbetet har därmed ofta blivit mer opererande och tvångsstyrt även för kvalificerade befattningshavare. Äldre tjänstemän med mångårig erfarenhet och anställning får uppleva att yngre, välutbildade arbetskamrater konkurrerar ut dem. Omplaceringar blir allt vanligare och skapar otrygghet. Möjligheterna att genom individuella insatser lägga en grund för personlig utveckling och nya arbetsuppgifter har allt mer begränsats. Risken att bli

bortrationaliserad växer, och allt fler upplever arbetsmiljön som påfrestande och stressande.

Många yrkesgrupper har miljöproblem av speciellt slag. Skiftarbete kan t. ex. medföra sociala problem samt skapa fysiska och psykiska störningar. Lärarna får genom disciplinsvårigheter i skolorna utstå extra påfrestningar. **Arbetet för personalen inom försvaret, polisväsendet och fångvården är ofta både otacksamt och nötande.**

Positiva erfarenheter har vunnits vid de försök med flexibel arbetstid, som under några år pågått inom bl. a. den statliga förvaltningen. Dessutom förekommer mer individuellt anpassad arbetstid på åtskilliga håll i näringslivet. Undersökningar ger vid handen att många arbetstagare uppskattar dessa modeller. Verksamheten bör utvidgas.

Vi vill i detta sammanhang erinra om vårt tidigare framförda krav att större intresse ägnas åt den höga sjukfrånvaron på arbetsmarknaden. Frånvaron från arbetet har fördubblats från 5 till 10 % de senaste åren. Detta innebär att 300 000–400 000 arbetstagare är sjukanmälda varje arbetsdag. De siffror som hittills föreligger för år 1974 visar en ökning av frånvaron med 10 % under de 10 första månaderna. Det är svårt att säga vilken inverkan de nya sjukförsäkringsreglerna haft för ökningen. De har föranlett ett förslag om höjning av sjukförsäkringsavgiften i årets budgetproposition.

I samband med avtalsrörelsen 1971 tillsatte LO och SAF en gemensam arbetsgrupp med syfte att studera frånvaroutvecklingen och dess orsaker samt utarbeta förslag för att nedbringa densamma. I den gemensamma rapport som gruppen lagt fram sägs bl. a., att vi i dag saknar en samlad bild av frånvaron i arbetslivet. Gruppen påpekar att det är av vikt att en kartläggning genomförs där man bl. a. registrerar antalet frånvarotillfällen, dessas längd, de huvudsakliga faktorerna bakom frånvaron samt frånvarons betydelse i en ev. social utslagningsprocess. Vi har under flera år krävt en liknande kartläggning. Rapporten visar att forskningen är eftersatt på detta område och föreslår flera angelägna forskningsåtgärder. Det är sannolikt att detta skulle kunna ge uppslag till förändringar, som undanröjer de bakomliggande faktorerna, nedbringar frånvaron och bidrar till en utveckling mot större tillfredsställelse i arbetet.

Vi föreslår att en allsidigt sammansatt kommitté tillsätts med uppgift att kartlägga orsakerna till den höga sjukfrånvaron samt åtgärder för att minska denna.

Inom arbetsmiljöområdet kommer att krävas ett ökat internationellt samarbete för att samordna gällande regler och bestämmelser. För Sverige har detta särskild betydelse med hänsyn till vår omfattande import och export av maskiner och tekniska produkter. Olikheter i säkerhetsbestämmelser försvårar konstruktionsarbetet. Produktionen blir mer kostnadskrävande och konkurrensförsämrade. I sista hand kan bristande internationell samordning leda till bortfall av arbetstillfällen.

En ny federal lag i USA stadgar exempelvis skyldighet att märka vissa

maskiner med avseende på den bullermängd de avger. Lika väl som vissa gemensamma minikrav utarbetas då det gäller "mekaniska" skyddsföreskrifter för maskintillverkning i industriländerna, bör motsvarande internationella enhetlighet åstadkommas beträffande skydd mot buller, damm och avgaser. Arbetskraften bör skyddas var den än är verksam. Sverige bör därför verka för internationell standardisering av de skyddskrav som bör ställas på maskiner och annan liknande utrustning.

Inom arbetsmiljö- och arbetarskyddsområdet finns ett samarbete mellan EG-staterna. På grund av att Sverige står utanför de beslutande organen inom den gemensamma marknaden har vi små möjligheter att påverka utvecklingen. Detta är beklagligt för vår egen del, men också med tanke på att Sverige ligger väl framme i forskning och teknik i vad avser både inre och yttre miljö. Desto viktigare är det att vi utnyttjar de kanaler och organ där vi har möjlighet att aktivt samverka med andra länder. Ökat samarbete över gränserna i detta hänseende är angeläget av såväl ekonomiska som sociala skäl och är ägnat att utjämna rådande konkurrensskillnader.

1971 års riksdag behandlade en motion av herr Bohman m. fl. där det bl. a. yrkades att en utredning angående möjligheterna att åstadkomma en enhetlig bullerlagstiftning skulle företas. Vederbörande riksdagsutskott framhöll vid behandlingen av motionen att en väl samordnad, effektiv bullerbekämpning framstod som nödvändig. Därför skulle det vara av stort värde med en samlad prövning av hela bullerproblematiken samt av vilka åtgärder i form av lagstiftning m. m. som kunde vara påkallade. En möjlighet att åstadkomma en sådan prövning syntes utskottet vara att trafikbullerutredningen fick i uppdrag att behandla även sådana ännu ej reglerade bullerfrågor, som inte hänförde sig till trafikbuller. Utskottet föreslog att utskottets uttalande i denna fråga skulle ges Kungl. Maj:t till känna, vilket bifölls av riksdagen. Trots att drygt tre år förflutit har de begärda tilläggsdirektiverna ännu ej utfärdats. Riksdagen bör enligt vår mening kräva av regeringen att detta omedelbart görs.

I tidigare gällande lag angående arbetarskydd föreskrevs, att skyddsombud resp. medlem i skyddskommitté skulle utses genom val av de berörda arbetstagarna eller, efter framställning från dessa, av lokal facklig organisation. I den av riksdagen 1973 antagna lagen stadgas, att de skall utses av lokal facklig organisation. Enligt vår mening innebar det tidigare systemet ett större direktinflytande för arbetstagarna, och vi förordar en återgång till denna ordning.

Trygghet i anställningen

De senaste årens sysselsättningssvårigheter för olika grupper samt åtgärder för att allmänt komma till rätta med dessa problem behandlas i annan motion. Här berörs blott vissa aspekter på hithörande frågor.

Vid vikande sysselsättning drabbas vissa grupper särskilt hart. Detta gäller

inte minst den äldre arbetskraften. Under senare år har även tjänstemännen drabbats hårt av arbetslöshet. Bakom denna utveckling ligger bl. a. de snabba kostnadsstegringarna inom näringslivet och den offentliga sektorn. Detta har framtvingat genomgripande rationaliseringsåtgärder på alla löntagaromraden och en restriktiv personalpolitik.

Tillgänglig statistik visar att tjänstemännen i genomsnitt får gå arbetslösa längre än andra arbetstagare. Besvärligast är det för tjänstemän över 40 år. Många av dessa har trots lång arbetslivserfarenhet inte fått en likvärdig anställning efter flera års sökande. Också ungdomar, och däribland icke minst akademiker, har i stor utsträckning svårt att skaffa sig en anställning, som motsvarar deras utbildning. Utbildningen har stor betydelse för dessa två gruppers möjlighet att få ett arbete. Det är därför av stor vikt att det upprätthålls goda kontakter mellan skolan och arbetslivet samt att utbildningen anpassas till de krav som dagens arbetsmarknad ställer.

Under den senaste lågkonjunkturen vidtog arbetsmarknadsstyrelsen alltför få åtgärder av olika slag, för att komma till rätta med problemen för tjänstemän och nyutexaminerade akademiker. Inför den nu hotande uppgången av antalet arbetslösa inom dessa grupper bör snarast en inventering ske av för dem lämpliga beredskapsarbeten och arbetsmarknadsutbildningar.

Trots att talet om ett arbetsmarknadens s. k. A- och B-lag är betydligt överdrivet och väsentligen ett försök att undkomma ansvaret för en ekonomisk politik, som lett till nedläggning av företag och därmed ökad arbetslöshet, är det uppenbart att vissa grupper i dag har svårt att få ett arbete inom det ordinarie arbetslivet. Vissa tecken tyder också på att de s. k. trygghetslagarna ökat svårigheterna för t. ex. ungdomar, äldre människor samt människor med handikapp att få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Personalpolitik

I företag, förvaltningar och institutioner kan det förekomma att en medveten, genomarbetad och väl underbyggd företagspolitik, dokumenterad i skriftlig form, anger mål för verksamheten. Denna företagspolitik brukar bestå av flera inbördes beroende delområden. Personalpolitiken utgör ett väsentligt sådant delområde.

Det vore värdefullt om det fanns ett skriftligt personalpolitiskt program på varje större arbetsplats. Både dess existens och själva utarbetandet av programmet är ett sätt att aktivt ändra människans roll i arbetslivet. I detta kan exempelvis anges de arbetsledningsprinciper som bör gälla. Programmet kan över huvud taget utgöra information om hur personalfrågor skall behandlas och därmed leda till konsekvens i personalpolitiken. De anställda och deras organisationer kan bättre bevaka att principerna följs. Parternas möjlighet att överblicka kostnader och resurser förbättras.

I de företag där man sedan 20-30 år haft ett skriftligt personalpolitiskt program utformades detta ofta av en specialist på personalavdelningen och

fastställdes av företagsledningen. I dag bör sådana program utformas i samarbete mellan parterna och med förankring hos alla berörda på arbetsplatsen. Efter programmets behandling i företagsnämnden kan detta sedan fastställas av företagsledningen.

Om personalpolitiken utformas i samråd med de anställda, blir frågorna mer allsidigt belysta. De anställda tar ansvar för programmet, informerar om det och medverkar till att det tillämpas. Själva deltagandet i programmet är utvecklande och ger handlingsberedskap vid situationer, då eventuella konflikter skall lösas. Förståelsen för företaget och lojaliteten med såväl personalpolitiken som företagspolitiken i dess helhet ökar.

Arbetet med att i samverkan utforma personalpolitiska program inom statsförvaltningen har påbörjats. För de anställda inom den statliga sektorn måste detta innebära ett framsteg. Utöver dessa skilda program för olika statliga arbetsplatser, borde det emellertid finnas ett övergripande personalpolitiskt program för hela statsförvaltningen, vari de huvudprinciper som skall ligga till grund för behandlingen av personalfrågor bör fastställas.

Det mest upprörande exemplet på dålig statlig personalpolitik står att finna i utflyttningen av statliga myndigheter från Stockholmsområdet. Utflyttningens genomförande präglas i hög grad av brist på hänsynstagande gentemot den berörda personalen.

Företagsdemokrati

Det ökade intresset för företagsdemokrati är ett naturligt inslag i samhällsutvecklingen. Förändrade arbetsuppgifter liksom en mer öppen och fri debatt har gjort det naturligt att ompröva en del auktoritära inslag i arbetslivet. Genom kollektivavtal och andra överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter liksom genom lagstiftning har mycket utträttats i syfte att vidga de anställdas inflytande. Inom arbetslivet pagar i dag en omfattande försöksverksamhet med nya samsarbetsformer. Det är naturligt att denna utveckling tar tid. Verksamheten har en gräns, där ytterligare ökning av samråd och medbestämmande kan komma i konflikt med de krav på effektivitet, sakkunskap och ansvarstagande som måste vara vägledande – inom den enskilda såväl som den offentliga sektorn. Samtidigt är det uppenbart att mycket står att vinna genom en utökning av de anställdas deltagande i beslutsprocessen, inte endast i form av högre arbetstillfredsställelse för arbetstagarna utan även i form av effektivitetsvinster och ökad förståelse för företaget.

Trots den livliga debatten är begreppet företagsdemokrati inte entydigt. En viktig skillnad bör göras mellan åtgärder som syftar till att öka den enskilda arbetstagarens inflytande över den egna arbetssituationen och sådana som avser att bereda representanter för de anställda rätt att aktivt medverka i företagets ledning. Det är av stor vikt att det skapas möjlighet för personlig kontakt mellan den utsedda representanten och den han/hon

representerar. Därför bör det skapas decentraliserade system, där representanten väljs bland de anställda inom företaget och inte hämtas utifrån.

I aktiebolag och ekonomiska föreningar med mer än 50 anställda pågår, sedan år 1973, en omfattande försöksverksamhet med två representanter för de anställda i företagsstyrelsen. De erfarenheter som hittills vunnits av dessa försök tyder på att samarbetet mellan de anställdas representanter och de av bolagsstämman utsedda styrelseledamöterna har gått bra.

Det är självklart, att ägarna till ett företag och de anställda har ett gemensamt intresse av att företaget har en god ekonomi. Går företaget bra finns det möjlighet till nyinvesteringar, högre löner, trygghet i anställningen och bättre arbetsmiljö. Mot denna bakgrund ser vi försöken med styrelseresepresentanter för de anställda främst som en fråga om samarbete och förtroende mellan olika parter och intressen inom ett företag. Genom representation i företagets styrelse får de anställda möjlighet till insyn och medinflytande, och de övriga styrelsemedlemmarna tillförs genom de anställdas medverkan allmän sakkunskap och information som förbättrar beslutsunderlaget.

Den nuvarande försöksverksamheten skall pågå fram till den 30 juni 1976. Innan ett eventuellt beslut om permanent representation för de anställda fattas, är det angeläget att det sker en utvärdering av den hittillsvarande försöksverksamheten. För denna uppgift bör en särskild kommitté med företrädare för de politiska partierna och arbetsmarknadens parter tillsättas.

Under den nu pågående försöksverksamheten besitts ofta bägge platserna av företrädare för en och samma fackliga organisation, vilket sker när denna representerar mer än 80 % av de anställda vid företaget i fråga. I vissa fall, t. ex. inom massaindustrin, är tjänstemännen för få för att erhålla en representant, medan det inom t. ex. dataindustrin ofta är arbetarna som blir utan. För att representanter för alla betydande arbetstagargrupper skall ha möjlighet att delta och därigenom också tillföra styrelsearbetet kunskaper och erfarenheter från hela företaget, bör metoder att säkerställa en mer allsidig representation i företagets styrelse övervägas. Detta bör övervägas i samband med utvärderingen av försöksverksamheten med styrelseresepresentation för de anställda.

Den s. k. arbetsrättskommittén publicerade nyligen sitt betänkande. Kommitténs majoritet föreslår begränsningar av styrelsens och den verkställande direktörens beslutanderätt och förespråkar i stället att ett stort antal frågor skall tas upp till förhandling mellan arbetsmarknadens parter.

Det är viktigt att arbetsrätten får en utformning, som är bättre anpassad till dagens situation i arbetslivet. Då betänkandet under våren kommer att sändas ut på remiss, finns det för närvarande ingen anledning att i detalj gå in på förslaget. Betänkandet innehåller förslag till betydande förändringar, som med stor noggrannhet bör övervägas under remissbehandlingen.

Inom de enskilda företagen ökar de anställdas inflytande i rask takt, beroende på attitydförändringar samt tillkomsten av nya avtal och lagar. Inom

den offentliga sektorn är bilden inte lika entydig. I vissa fall kan detta vara naturligt med hänsyn till denna sektors särskilda ställning i det demokratiska systemet.

Inflytande och medbestämmanderätt för de offentligt anställda får inte ges en sådan utförmning att det blir ett inslag av korporatism. Ett system med rösträtt för personalrepresentanter i politiska organ och församlingar skulle innebära införandet av "dubbel rösträtt" för vissa grupper av medborgare och kan därför inte accepteras. Mot denna bakgrund bör medinflytande för de anställda inom den offentliga sektorn inriktas på att gälla organisation och utförande av det arbete som resp. förvaltning skall åstadkomma.

De starkt fixerade ansvarsförhållandena, liksom det faktum att det på det kommunala området ibland inte finns någon skillnad mellan de politiska funktionerna och förvaltningsfunktionerna, utgör stora problem för en utvidgning av de kommunalanställdas inflytande och medbestämmande. Ett förfarande där de anställda får rätt att delta i besluten i de kommunala nämnderna, som i realiteten även utgör förvaltningsstyrelser för sina respektive områden, skulle stå i strid med principerna för det representativa demokratiska systemet.

Den offentliga förvaltningens arbetsrutiner bör ses över och förändras, för att de anställda skall få ett medinflytande på det löpande vardagsarbetet och över den omedelbara situationen på arbetsplatsen. En sådan förändring skulle verksamt kunna bidra till ökad effektivitet inom den offentliga sektorn och öka de anställdas tillfredsställelse i arbetet.

Åberopande vad som ovan anförts hemställes¹

att riksdagen

1. hos regeringen anhåller om att en allsidigt sammansatt kommitté tillsättes med uppgift att kartlägga de bakomliggande orsakerna till den höga sjukfrånvaron samt ange förslag till åtgärder för att nedbringa denna.
2. hos regeringen anhåller om åtgärder i syfte att främja en internationell standardisering av arbetsmiljökraven på maskiner och kemisk-tekniska produkter.

¹ (Se även motion 1975:932)

3. beslutar om en sådan ändring i arbetarskyddslagen att lokalt skyddsombud resp. medlem i skyddskommitté i första hand utses genom val av de berörda arbetstagarna.

Stockholm den 24 januari 1975

GÖSTA BOHMAN (m)

STAFFAN BURENSTAM LINDER (m) NILS CARLSHAMRE (m)

ALLAN HERNELIUS (m) ERIC KRÖNMARK (m)

BRITT MOGÅRD (m) CARL-WILH. LOTHIGIUS (m)

ASTRID KRISTENSSON (m) G. IVAR VIRGIN (m)

PER PETERSSON (m) TAGE MAGNUSSON (m)

i Gäddvik

i Borås