

- 2) Det arbeide som det inspiserende personale/ ved Statens Arbeidstilsyn og de Kommunale tilsyn/ utfører.
- 3) Bedriftenes egen innsats.
- 4) Arbeidernes egen innsats.

Yrkeshygienisk Institutt i Oslo er ^{x)} en ren statsinstitusjon og en del av Statens Arbeidstilsyn. I likhet med andre lignende institutter er det blitt opprettet som konsultativt organ for det inspiserende personale og for arbeidslivets representanter d. v. s. både arbeidsgiverne og arbeidstagerne. Den konsultative og informatoriske virksomheten ved instituttet har vist en sterk økning gjennom alle år, og denne utvikling må betegnes som positiv og gledelig. På det område kan vi kanskje best dokumentere vår eksistensberettigelse. Men utover dette kan jeg ikke se sikre bevis for at vårt arbeide for "den sikre arbeidsplassen" har vært kronet med hell. Antall kjemisk-betingede skader er stadig økende, både absolutt og prosentvis. Forklaringen er antagelig å søke i det forhold at det stadig foregår en utskiftning av eldre kjemiske produkter mot nye, hvis toksikologi ikke er tilstrekkelig kjent på arbeidsplassene.

Instituttet vet ikke om det store antall analyser som utføres hvert år har hatt noen vesentlig innflytelse på antall ulykker og skader av kjemisk natur. Antall ekspederte saker er bare et uttrykk for en øket analysekapasitet, men forteller intet om situasjonen på norske arbeidsplasser i sin helhet. Vi kan håpe at vårt analytiske arbeide har bremsset den uheldige tendens som dokumenterer seg ved økning av "kjemisk betingede skader", men vi har ikke kunnet stanse den eller gi utviklingen en mere heldig retning.

Vårt institutt vil først etter innflytningen i nybygget kunne bygge ut sine medisinske-toksikologiske laboratorier. Også våre s. k. "fiels investigations" har på grunn av plass- og personalmangel støtt på store vanskeligheter. Vår analyse omfatter derfor bare et forholdsvis lite materiale fra den medisinske og den teknisk-arbeidsplasshygieniske sektor

X) Siden 1963 selvstendig administrativ enhet (Arbeidsforskningsinstituttene.)

For resultatene av vår analyse spiller dette forhold ingen rolle. Det er nemlig ganske andre forhold enn plass- eller personalmangel som i foreliggende tilfelle må ta skylden for den etter min personlige oppfatning lite tilfredsstillende situasjon hele kampen for den sikre arbeidsplassen befinner seg i dag i Norge.

En institusjon med konsultative og informatoriske oppgaver trenger selv et maksimum av informasjoner for å kunne disponere sine resurser på den rette måten. Også det innsendte prøvemateriale er i denne forbindelse å betrakte som en del av det innkommende informasjonsmateriale. Det er klart at også instituttet selv må foreta undersøkelser i marken, etter eget initiativ, for å orientere seg og for å studere risikomomenter ved tidligere ukjente arbeidsprosesser o. l. Men det er et tegn på en alvorlig svikt i samarbeidet mellom de forskjellige interesserte parter, når instituttet må gå ut i marken for å rette på uheldige arbeidsforhold med velkjent og lettfattelig bakgrunn. Dette har hendt adskillige ganger. Det viser seg at inspeksjonsarbeidet utføres nokså forskjellig. Kampen mot "kjemisk betingede skader" krever en grundig skolering for å kunne se og iaktta muligheten for slike skader under en arbeidsprosess. Det inspiserende personale har ikke fått en sliksystematisk skolering f. e. ved å gjennomgå et lengre spesialkurs ved instituttet. Opplæringen har måttet innskrenkes til korrespondanse, kortvarige besøk samt en del foredrag om forskjellige spørsmål. Det foreligger her en meget alvorlig informatorisk-pedagogisk svikt. Statens inspiserende personale skal under sitt arbeide få hjelp av de kommunale tilsynsmenn. I noen større byer og storkommuner består det kommunale tilsynspersonale av fast ansatte tjenestemenn. Majoriteten av tilsynspersonalet har et lite, ganske ubetydelig honorar, og må selv tjene til livets opphold som arbeidere, småbønder o. l. De velges og det er ingen sikker kontinuitet i stilling som kommunal tilsynsmann. De gjennomgår ingen kurs med fast opplæringsprogram og er henvist til å lære av erfaringen d. v. s. av andres ulykker. I motsetning til det finske kommunale arbeidstilsynspersonalet skal det norske kommunale arbeidstilsyn inspisere alle bedrifter i angjeldende kommune, uavhengig av bedriftens stør-

relse. Denn ordning kan ha vært effektiv i en tid med alt-overveiende mekaniske skader. I dag hvor kjemiske-betingede skader spiller en stadig større rolle, er ordningen med valgte, ulønnede tilsynsmenn ikke bare foreldet, men i sin virkning også illusorisk og derved direkte farlig for arbeidstagerne. I rettferdighetens navn må det tilføyes at det finnes en meget dyktig og interessert minoritet av kommunale arbeidstilsynsmenn som utfører sitt arbeide på en utmerket måte på tvers av alle vanskeligheter de har å kjempe med. - Det går tydelig fram av vårt erfaringsmateriale at det inspiserende personale ikke makter å gi alle de informasjonen man trenger for å kunne vurdere situasjonen i dagens norske arbeidsliv tilfredsstillende. Instituttet er derfor avskåret fra å sette opp sin arbeidsplan under tilbørlig hensyntagen til behovet, til prioritering av oppgavene og til sine maktmidler. Ved siden av en tydelig underbemanning av våre 9 store distrikter som Statens Arbeidstilsyn har i Norge, har man den i dag meget lite effektive ordning med de omtalte kommunale arbeidstilsyn. Og felles for hele systemet er mangel på spesiell oppløring og grundig skolering i de spørsmål det her er tale om. Disse kjennsgjeringer får ta ansvaret for svikten i samarbeide, informasjon og dårlig kontakt.

Bedriftenes og arbeidstagerenes egen innsats er av avgjørende betydning for sikkerheten på arbeidsplassen. Det er ikke tilstrekkelig å etterkomme de av de inspiserende personal gitte anvisninger (resp. pålegg). Et effektivt preventivt arbeide kan ikke komme istand uten selvstendig og aktiv medvirken fra arbeidsgiverne og arbeiderne. Hele dette arbeide står og faller med kvaliteten av den informasjonstjeneste vi kan yte og de opplysninger instituttet mottar. Takket være hyppig kontakt med industrien og arbeiderne har vi kunnet planlegge og gjennomføre et flertall større undersøkelser. Kopi av våre rapporter som alltid ved siden av analyse materialet også er tilføyet en situasjonsvurdering med avsluttende konklusjon, oversendes prinsipielt arbeidsinspeksjonen. Det er denne og ikke instituttet som utferdiger de nødvendige "pålegg" på grunn av rapportens konklusjoner. Disse ganske omfattende rapporter skal samtidig også virke som skoleringsmateriale for mottagerne, d. v. s. inspeksjonen,

bedriftens tekniske ledelse og bedriftslege samt arbeidernes representanter i sikrings- og vernetjenester. Instituttet holdes også i en viss utstrekning åjour med den praktiske gjennomføring av "pålegg" og deres nytte. Anmodningen fra arbeidsgiverne og arbeidstagerne har på en verdifull måte supplert det ikke alltid tilstrekkelig fyldige informasjonsmateriale som mottas fra inspeksjonen vedrørende forholdene på norske arbeidsplasser. En nærmere analyse av vårt materiale viser dog at vi heller ikke på denne måte har kunnet få et korrekt bilde med hensyn til "sikkerheten på den norske arbeidsplass". I vårt materiale dominerer de større arbeidsplasser. De mindre bedrifter og håndverkets samt landbruksarbeiderne er ganske dårlig representert i vårt materiale til tross for at det her er tale om et ganske stort antall arbeidstagere.

De store rent kjemiske (anorganiske og organiske) bedrifter er sterkere representert i vårt materiale enn de "kjemiprodukter-konsumerende" bedrifter. Dette skyldes ikke bare deres absolutte størrelse, uttrykt i antall arbeidstagere. Årsaken ligger på et helt annet område:

Deres teknikere og ingeniører som oprinnelig på grunn av sin utilfredsstillende utdanning i praktisk yrkeshygiene var like lite skikket til å tenke yrkeshygienisk-teknisk som deres kolleger i andre industrier, har på grunn av produksjonsprosessenes særegne natur etter hvert lært å vurdere sine iakttagelser under yrkeshygienisk-teknisk synsvinkel og er i stadig kontakt med vårt institutt. Først når det blir oppøvet en "yrkeshygienisk refleks" hos bedriftens sikringstjeneste kan man nemlig regne med å komme videre i vårt arbeide. Dertil kreves skolering. Også bedriftenes egne leger vil i samarbeide med sikringstjenestens folk først kunne yte sitt beste når de selv, ved siden av sin medisinsk yrkeshygienisk viten, har lært å se yrkeshygienisk-teknisk. Dette er ofte, men på langt nær alltid, tilfelle.

I den "kjemikalie-konsumerende" industri later forholdene tildels atskillig tilbake å ønske når det gjelder å være "chemical safety minded". Korrespondansen vi har fått med slike bedrifter viser at det foreligger et meget stort behov for orientering og informasjon. Majoriteten av de kjemiske produkter i denne sektor er blandinger av flere stoffer, som har fantasi-

navn. Deklarasjon på emballasjen finnes i alminnelighet ikke. Eventuelle advarsler og sikringsinstruksjoner er ofte utilstrekkelig, eller mangler helt. Konsumentens "yrkeshygienisk refleks" er lite utvikket og ofte helt paralyisert av forsikringen om varens ufarlighet som er gitt av angjeldende vares agent eller selger, enten i god tro eller av uvitenhet. Ikke desto mindre har forholdene bedret seg ikke så lite siden 1947 takket være en økende forståelse for nødvendigheten av å "selge sikkert" til sine kunder. Det er her arbeidernes egen innsats og deres reaksjon på usikre arbeidsplassforhold kommer inn i billedet. Den Norske Arbeidervernlovgivning bestemmer at bedriftene skal ha et verneombud eller et verneutvalg, beroende på bedriftens størrelse. Arbeidernes tillitsmann vil også kunne ta hånd om spørsmål vedrørende arbeidsforholdenes yrkeshygieniske og sikringsmessige side. Loven åpner også adgangen til å avskjedige arbeidstagere som til tross for gjentatte alvorlige henstillinger m. m. nekter å bruke påbudt verneutstyr o. l. Opplæringen av verneombud o. l. er den absolutt første forutsetning for deres effektivitet. Enkelte bedrifter har her utført et godt arbeide, mens andre bedrifter ikke har støttet opp om denne opplæring. Igjen finner man det faktum at det har manglet lettfattelig litteratur m. m. . Arbeiderorganisasjonene selv er ganske tydelig ikke klare over at også de må ta aktivt del i kampen om å sikre arbeidsplassen, ikke ved å kreve lovbestemmelser, men ved å aktivere sine medlemmer på den sosiale sektor til egen innsats og samarbeide.

Arbeidernes forutsetninger til å vurdere kjemiske (og andre ikke-mekaniske) skademuligheter er meget små. Selv på yrkesskolene gis det sjelden tilstrekkelig undervisning herom og yrkesskolelærernes organisasjoner har møtt liten forståelse for sine krav om en bedre og mere omfattende undervisning på denne sektor hos myndighetene (dette så sent som i juni - juli i år^X). Instituttet har kunnet glede seg over økende kontakt med både verneombud, verneutvalg og med enkelte arbeidstagere. Mange viktige momenter har kommet fram og vi har høstet mange erfaringer. Det mest nedslående ved dette samarbeide er å se hvor ofte henvendelsene kommer på et, etter vår oppfatning, altfor sent tidspunkt. Man kan ved å analysere slike situasjoner finne to hovedårsaker. Den ene er mangel på X) situasjonen uforandret i 1970.

opplæring og viten, ikke sjelden parret med en tilsvarende ganske utrolig likegladhet under arbeide med kjemiske produkter. Det andre moment synes å være rent psykologisk. Vedkommende reagerer på tross av sine plager ikke realistisk-logisk, men finner seg i dem som en unngåelig følge av å måtte arbeide her i dette liv.

Man kan ikke avslutte disse analytiske betraktninger uten å trekke frem et annet og meget forstemmende moment: Opplysning uten samarbeide er utenkelig. Samarbeide krever egen innsats, men det er på tide å sette fingeren på den store likegladhet, ja: på den uhyggelige mentale lathet som tusentals av arbeidstagere utviser. Man krever sikkerhet, men leser ingen bruksanvisning eller veiledning. Man roper på det offentlige, men gjør selv intet. Man krever sosiale goder, men er selv a-sosial i sin holdning til den i våre dager nødvendige egeninnsats.

Det står igjen å forsøke å tegne opp et program for det framtidige arbeide som må utføres til å trygge arbeidsplassen. Tilhørerne vil kanskje finne at foredragsholderen var ganske negativ i sin analyse, men det er utelukket å sette opp et program uten å være helt klar over de feil som finnes og det moralske med-ansvar man har.

Programmet for det framtidige arbeide kan like lite som analysen ha karakteren av et internt instituttanliggende..

Programmet har følgende 5 punkter:

1) det må tas tiltak som gir instituttet en bedre orientering om den dagsaktuelle situasjon ved de norske arbeidsplasser i sin helhet. Dette spørsmål har nøye sammenheng med det inspirerende personalets skolering og fortløpende orientering om aktuelle yrkeshygieniske problemer, samt med det inspiserende personalets størrelse, dets aktivitet og effektivitet som sådan.

Det forutsettes at det ved instituttet finnes en avdeling som samler og bearbeider, redigerer og distribuerer alt tilgjengelig informasjonsmateriale (norsk og utenlansk) i en form som svarer til moderne krav. Instituttet må påse at det ved gjennomføring av de store utredningsoppgaver finnes en samarbeidsform med arbeidsgiverne og arbeidstagerne som medfører

en mere jevn fordeling av arbeidsbyrdene enn tilfellet er i dag. Instituttet må alltid kunne disponere over de nødvendige resurser til å kunne gjennomføre det daglige rutinearbeide helt uavhengig av andre større undersøkelser.

2) De inspiserende organer må styrkes kvantitativt og kvalitativt. Åpenlyst ineffektive organisasjonsformer må kasseres, og nye arbeidsformer må institueres.

Alle som ansettes i inspeksjonsarbeide må gjennomgå et spesial-kursus i yrkeshygienisk-teknisk-preventivt arbeide før de begynner i sin virksomhet. Det må arrangeres fortsettelses- og/ eller repetisjonskurser. Det nødvendige undervisningsmateriale må tilrettelegges. Det må arbeides for å bedre de helt utilstrekkelige opplæringsforhold vedrørende det yrkeshygieniske arbeide ved yrkesskolær, tekniske læreanstalter og universitetsinstitusjoner.

3) Bedriftenes ledelse må påse at deres tekniske stab får den nødvendige yrkeshygieniske opplæring f. e. i samarbeide med instituttet. Dette er tenkt som en overgangsordning inntil forholdene ved de tekniske skoler o. l. er blitt forandret slik at de uteksaminerte elever selvstendig kan ta stilling til visse verneproblemer på grunn av sin basisopplæring i skolene. Bedriftslederne må i større grad enn tilfellet er i dag få en yrkeshygienisk - teknisk opplæring ved siden av sin yrkeshygienisk-medisinsk skolering. Dette gjelder også for bedriftssøstrene.

Skolering av verneombud, sikringsutvalgets medlemmer og også tillitsmenn må ytterligere intensiveres. (man ser her bort fra et flertall av store bedrifter som yter et meget godt arbeide på dette område). Dette gjelder spesielt for "konsumentindustrien" samt de fleste mindre bedrifter og håndverkere.

4) Arbeiderne og deres egne organisasjoner må være langt mere aktive, enn tilfellet ofte er i dag, med henblikk på opplæringen av arbeidstagere som har med kjemiske produkter å gjøre. Organisasjonene må overbevises om at det yrkeshygieniske arbeide forutsetter aktivt medarbeide fra samtlige arbeidere, ikke bare fra deres verneombud, tillitsmenn o. l.. En aktivering kan bare skje ved at fagorganisasjonene tar

denne sak opp som en "merkesak" i sitt eget program. Tendensen til å overlate hele kampen om sikkerheten på arbeidsplassen til de offentlige organer og de interesserte sikringstjenestefolk fra bedriftenes og arbeidernes egne rekker må bekjempes. Arbeidstagernes interesse for sikringsutstyr og selvbeskyttelse må aktiveres ved systematisk opplysningsarbeide. Meget er gjort, langt mere står igjen å gjøre.

5) Det må prinsipielt tas stilling til:

- A) formen for etiketteringen av produkter og eventuell etiketteringsplikt. (Advarsel, ventilasjon, m. m.).
- b) adgangen til å kunne selge kjemiske produkter uten visse minimumskunnskaper i yrkeshygiene hos agenten og/eller selgeren.
- dessuten: c) Prinsipiell plikt til å anmelde til registrering samtlige til industrielt bruk nyttede varer av kjemisk art under samtidig konfidensiell varedeklarasjon. (Den nåværende § 57 i Norsk Arbeidervernlov - opplysningsplikt - er effektiv, men arbeidet forsinkes ofte av praktiske grunner. I kritiske situasjoner er ordningen ikke alltid tilfredsstillende).
- d) tiltak fra myndighetenes side til å få velkvalifiserte teknisk-utdannede personer til å gå inn i offentlig tjeneste, d. v. s. i yrkeshygienisk og inspeksjonsarbeide - og til å forbli der. Det er et rent lønsspørsmål.

Analysen og programmet må nødvendigvis være et resultat av norske erfaringer og bl. a. av norske administrasjonsformer. Men det må antas at problemene overalt er de samme og at foredraget derfor kan ha vært av interesse for alle. Foredragsholderen håper derfor at foredraget kan danne grunnlaget for en bredere debatt om de berørte spørsmål.

H e l s i n g f o r s, 20.august 1962.