



Arbejdsmiljøledelse på de europæiske arbejdspladser — resultater fra den anden europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst (ESENER-2)

Det Europæiske Observatorium for Risikoovervågning
Sammendrag

Arbejds miljøledelse på de europæiske arbejdspladser — resultater fra den anden europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst (ESENER-2)

Forfattere: Emma Wadsworth og David Walters, Cardiff Work Environment Research Centre, Cardiff University

Projektledere: Xabier Irastorza, Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA)

Tak

Vi vil gerne takke medlemmerne af projektets rådgivende gruppe Kaj Frick, Phil James, Marina Jarvis og Jan Popma for deres kommentarer til denne rapport og deres særdeles værdifulde bidrag til projektets workshop. Derudover er vi Mel Evans yderst taknemmelige for hendes hjælp med at arrangere workshoppen. Endelig takker vi EU-OSHA's medarbejdere for deres tankevækkende kommentarer under projektet.

Dette sammendrag er bestilt af Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA). Indholdet, herunder eventuelle synspunkter og/eller konklusioner, er alene forfatterens og afspejler ikke nødvendigvis EU-OSHA's holdninger.

Europe Direct er en service, der har til formål at hjælpe med at besvare dine spørgsmål om Den Europæiske Union

Frikaldsnummer (*):

00 800 67891011

(*) Nogle mobiltelefonoperatører tillader ikke adgang til 00 800-numre eller kræver penge for opkaldet.

Yderligere oplysninger om EU fås på internettet via Europaserveren (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2018

© Det Europæiske Arbejds miljøagentur, 2018

Oversættelse udført af Oversættelsescentret (CdT, Luxembourg)

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

SAMMENDRAG

Formålet med denne undersøgelse var at foretage en mere detaljeret analyse af dataene fra den anden europæiske virksomhedsundersøgelse om nye risici og risici i fremvækst (ESENER-2) vedrørende arbejds miljøledelse på EU's arbejdspladser. Den blev bestilt af Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA) for at bygge videre på de tidligere resultater af analyserne af ESENER-1 og ESENER-2 med henblik på:

- at identificere foranstaltninger, der kan fostre større engagement i arbejds miljø i virksomhederne
- at identificere de typer virksomheder, der er mere tilbøjelige til at have et lavt engagement, og som støtten bør rettes mod
- at hjælpe de politiske beslutningstagere med bedst muligt at udnytte de begrænsede ressourcer til forebyggelse af sundheds- og sikkerhedsrisici.

For at nå denne målsætning tog vores undersøgelse udgangspunkt i følgende resultater af tidligere analyser af ESENER-1- og ESENER-2-data:

- Niveaue af gennemførelse af god praksis afhænger af virksomhedens størrelse og branche.
- En deltagelsesbaseret tilgang støttet af et højt niveau af ledelsesmæssigt engagement i arbejds miljøet har den stærkeste sammenhæng med gennemførelse af god forebyggelsespraksis på arbejdsstedet.
- Ud over disse sammenhænge og uafhængigt heraf varierer niveaue af gennemførelse af god praksis fra land til land.

I alt væsentligt pegede disse tidligere analyser derfor på, at de forskellige lokale, nationale og internationale sammenhænge, som virksomhederne arbejder i, har indflydelse på arbejdsstedets ledelsespraksis for arbejds miljøet. Dette indebærer, at det er muligt at fremme sammenhænge, der er gunstige for god eller forbedret praksis. Med dette udgangspunkt foretog vi en sekundær analyse af ESENER-2-dataene som beskrevet nedenfor og betragtede vores resultater på baggrund af den generelle litteratur om arbejds miljøledelse og af, hvad der fremmer og hindrer gennemførelse af god praksis på arbejdsstedet.

I denne rapport har vi:

1. opstillet sammensatte foranstaltninger i arbejdsstedets praksis i forbindelse med ledelsesmæssigt engagement i arbejds miljø, håndtering af risici for arbejdstagernes sikkerhed, arbejds miljøledelse generelt, og håndtering af risici for medarbejdernes psykosociale trivsel
2. defineret typer af virksomheder, som i højere grad må forventes at have gennemført god praksis i forhold til hver af disse foranstaltninger
3. sammenlignet disse typer, hvad angår ligheder og forskelle mellem de faktorer, der er forbundet med højt gennemførelsesniveau på hvert område
4. vurderet de yderligere uafhængige sammenhænge mellem højt gennemførelsesniveau for god praksis, tilstedeværelse af ordninger for medarbejderrepræsentation og at tilhøre en landegruppe med stort set samme reguleringsmæssige, arbejds markedsmæssige og andre relevante sammenhænge
5. undersøgt ESENER-2-foranstaltninger, der kan tænkes at være "markører" for et lavt engagement i arbejds miljø
6. drøftet resultaterne i sammenhæng med den mere almene litteratur og overvejet deres politiske konsekvenser.

Metoder

Opfølgningen på ESENER-1 og ESENER-2 er en Europa-dækkende virksomhedsundersøgelse, der skal give nationalt sammenlignelige oplysninger om, hvordan arbejdspladser i hele Europa leder arbejds miljøet. Undersøgelsen blev udført i 2014 i 36 lande, nemlig de 28 EU-medlemsstater samt Albanien, den tidligere jugoslaviske republik Makedonien, Island, Montenegro, Norge, Serbien, Schweiz

og Tyrkiet. I undersøgelsen blev der indsamlet synspunkter og erfaringer i forbindelse med arbejdsmiljørisici, daglig praksis og politik for arbejdsmiljøledelse, arbejdstagernes inddragelse og kilder til støtte for "den person, der har den største viden" om arbejdsmiljø, i næsten 50 000 virksomheder.

Med udgangspunkt i tidligere analyser af ESENER-1 og ESENER-2 inddelte vi foranstaltningerne fra ESENER-2-undersøgelsen i dem, der beskriver god praksis i form af, hvad vi anser for foranstaltninger vedrørende ledelsesmæssigt engagement i arbejdsmiljøet, og håndtering af risici for arbejdstagernes sikkerhed, sundhed, generelle arbejdsmiljø og psykosociale velvære. Der blev derefter udført mange forskellige slags analyser til at vurdere sammenhænge mellem højt niveau af den angivne gennemførelse af disse grupper af praksisser og følgende: virksomhedens egenskaber, grunde til arbejdsmiljøproblemer og vanskeligheder med at løse dem, brug af eksterne kilder til arbejdsmiljøoplysninger, ordninger til repræsentation af arbejdstagere, og det land, hvor virksomheden drives.

Resultater

Resultaterne af vores analyser var i overensstemmelse med tidligere undersøgelser af ESENER-1- og ESENER-2-data og med litteraturen generelt. De viste, at den beskrevne implementering af foranstaltninger til risikohåndtering tyder på et hierarki med højt gennemførelsesniveau vedrørende sikkerhedsrisiko, efterfulgt af sundhedsrisiko og derefter psykosocial risiko. Virksomheder, der har et højt gennemførelsesniveau på disse områder og hvad angår ledelsesmæssigt engagement i arbejdsmiljø, er desuden generelt:

- større virksomheder, ofte tilhørende en større koncern (snarere end en selvstændig virksomhed)
- virksomheder i bestemte sektorer (produktions- og fremstillingssektoren for så vidt angår arbejdsmiljøledelse, servicesektoren og den offentlige sektor for så vidt angår håndtering af psykosociale risici, og fremstillingssektoren og den offentlige sektor for så vidt angår ledelsesmæssigt engagement i arbejdsmiljø)
- bevidste om nødvendigheden af, at de forvalter en kombination af traditionelle risici (dvs. sikkerhed) og sundhedsmæssige og psykosociale risici
- af den opfattelse, at imødekomme af medarbejdernes forventninger og opretholdelse eller forøgelse af produktiviteten er vigtige grunde til at tage arbejdsmiljøspørgsmål op (idet opfyldelse af retlige forpligtelser og undgåelse af bøder og sanktioner også hænger sammen med et højt niveau af arbejdsmiljøledelse, og idet opretholdelse af virksomhedens omdømme også er knyttet til et højt niveau af håndtering af psykosociale risici)
- dem, der anvender eksterne kilder til oplysninger om arbejdsmiljø
- dem, der har gjort arbejdsmiljøet til en persons primære opgave og sørget for oplæring af vedkommende inden for arbejdsmiljø

Hertil kommer, at uafhængigt af disse øvrige sammenhænge hang højt gennemførelsesniveau for god praksis stærkt sammen med ordninger til medarbejderrepræsentation og med virksomhedens operationsland, mere specifikt:

- virksomheder, der både havde ordninger til medarbejderrepræsentation og højt ledelsesmæssigt engagement i arbejdsmiljø, havde over syv gange større sandsynlighed for at have et højt gennemførelsesniveau for god praksis på arbejdsmiljøområdet og næsten fem gange større sandsynlighed for at have et højt gennemførelsesniveau af god praksis for håndtering af psykosociale risici, end virksomheder uden denne kombination af faktorer.
- Virksomheder fra de britiske øer og nordiske og sydlige/latinske landegrupper havde større sandsynlighed for at have et højt gennemførelsesniveau for god praksis end virksomheder andre steder i EU.

ESENER-2-dataene viser, at det indberettede gennemførelsesniveau for en lang række enkeltforanstaltninger vedrørende arbejdsmiljøledelse generelt er højt, og faktisk højere end hvad forskellige andre undersøgelser viser, der må antages at være tilfældet i virksomheder i EU generelt.

Som det er tilfældet i de fleste telefonundersøgelser, hvor respondenterne bliver bedt om at vurdere deres egne aktiviteter, er de to hovedårsager til dette for det første, at stikprøven må antages at repræsentere den bedrestillede del af befolkningen (dvs. den mest engagerede andel af befolkningen), og for det andet, at når disse deltagere bliver bedt om at vurdere deres præstationer, er de også mere tilbøjelige til subjektivt at over- end at undervurdere dem. Selv i denne stikprøve angav et betydeligt mindretal af respondenter imidlertid, at deres virksomhed ikke foretog risikovurderinger (23 %) eller ikke sørgede for arbejdsmiljørelateret oplæring (6 %). Sådanne virksomheder var overvejende mikrovirksomheder eller små virksomheder i servicesektoren, der havde et lavt gennemførelsesniveau for foranstaltninger til håndtering af arbejdsmiljømæssige og psykosociale risici.

Konklusioner

Resultaterne af vores analyse er i overensstemmelse med tidligere undersøgelsesresultater. De tyder på, at størstedelen af virksomhederne angiver at gennemføre mange af de arbejdsmiljømæssige ordninger, der må forventes at dem, der opfylder EU-regler og nationale regler i denne henseende. De viser dog også, at der er plads til forbedring både hvad angår gennemførelsen af disse foranstaltninger på tværs af alle arbejdspladser og brugen af bedste praksis på arbejdspladserne.

Også i tråd med tidligere resultater tyder vores analyser desuden på, at praksis for god arbejdsmiljøledelse støttes af arbejdsgivernes vilje og evne til at antage en kompetent deltagelsesbaseret tilgang til arbejdsmiljøledelse:

- hvor ordninger til inddragelse og engagement af medarbejderne spiller en vigtig rolle
- som er baseret på vurdering af risici på arbejdsstedet og gennemførelse af systemer til håndtering af de risici, der således identificeres
- inden for rammebestemmelser, der fastlægger de parametre, inden for hvilke dette kan gøres.

Disse hovedresultater relaterer også til de centrale krav i den nuværende EU-forordning om arbejdsmiljø. Som fastlagt i tidligere undersøgelser er virksomheder, der har kapacitet til at afsætte ressourcer til disse forhold, mere tilbøjelige dels til at have højere niveau af god arbejdsmiljøpraksis og dels til at opfatte arbejdsmiljøet som fundamentalt for deres forretningsmæssige succes. Heri ligger også en vigtig sammenhæng med EU's arbejdsmiljøpolitik. Det er desuden opmuntrende at bemærke, hvordan den seneste EU-politik har tilstræbt yderligere at støtte, at alle EU-medlemsstater indfører og anvender sådanne tilgange. De seneste erklæringer fra EU tyder på det. I EU's strategiske ramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2014-2020 fastlægges følgende udfordringer for arbejdsmiljøet i EU:

- bedre gennemførelse af de eksisterende arbejdsmiljøregler, især gennem styrkelse af mikrovirksomheders og små virksomheders kapacitet til at indføre effektive og produktive strategier for risikoforebyggelse

Som det rigeligt klart fremgår af analysen i denne rapport, er der virksomheder i EU, der allerede gør dette, men der er stadig plads til betydelig forbedring. Dette gælder navnlig mindre virksomheder, og vores resultater støtter derfor i nogen grad kursen af de nuværende EU-politikker. De giver desuden et nyttigt udgangspunkt for at foretage fremtidige evalueringer i denne henseende.

Rammen kræver også strategier:

- for bedre forebyggelse af arbejdsrelaterede sygdomme ved at tackle nye risici og risici i fremvækst uden at ignorere eksisterende risici.

Vores analyse af ESENER-2-dataene i relation til håndteringen af psykosociale risici viser, at der på nogle områder er indført god praksis i nogle virksomheder i forbindelse med nye risici og risici i fremvækst, men at der også her er stærke tegn på, at der behøves yderligere forbedringer foruden erfaring i at koordinere bestræbelserne på at håndtere nye risici med bestræbelser rettet mod mere velbelyste arbejdsmiljøproblemer. Generelt viser vores resultater, at en konstellation af god praksis for deltagelsesbaseret arbejdsmiljøledelse kan udvides til at dække nye risici effektivt og samtidig afbøde eksisterende risici.

Arbejds miljøledelse på de europæiske arbejdspladser — resultater fra den anden europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst (ESENER-2)

Den strategiske ramme angiver, at sådanne udfordringer bør løses med flere indbyrdes sammenhængende strategier, herunder yderligere at konsolidere de nationale strategier for arbejdsmiljøet gennem f.eks. politisk koordinering og gensidig læring, at kræve praktisk støtte til små virksomheder og mikrovirksomheder for at hjælpe dem med bedre at opfylde arbejdsmiljøreglerne, samt at styrke medlemsstaternes håndhævelse, og, når det er relevant, forenkle den gældende lovgivning, samtidig med at der sikres et højt beskyttelsesniveau for arbejdsmiljøet. Analysen af ESENER-2 viser, at disse politiske overvejelser i nogen grad er vigtige i forhold til den nuværende praksis, og at de vil være et vigtigt udgangspunkt for at måle de fremtidige virkninger af disse strategier.

Andre vigtige EU-politiske udviklinger, som f.eks. oprettelsen af den europæiske søjle for sociale rettigheder, der blev vedtaget i juni 2017, og Kommissionens meddelelse i januar 2017 om modernisering af EU's arbejdsmiljølovgivning og -politik, peger ligeledes frem mod et højt niveau af beskyttelse af arbejdstagerne mod sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen og tilskynder medlemsstaterne og arbejdsgiverne til at gå videre end minimumskraverne for at komme så tæt som muligt på et arbejdsmiljø uden uheld og tilskadekomne. Også her bliver det bragt frem, at dette ikke bare vil sige at anvende reglerne, men også at udforme stadigt bedre arbejdsmiljøpolitikker ved hjælp af risikovurderinger og dialog med arbejdstagere og arbejdspladslieferandører, som alle bør støttes med vejledning og feedback. Den evidens fra ESENER-2, der er analyseret i nærværende rapport, hænger direkte sammen med mange af disse bestræbelser og fastlægger en bundlinje for måling af deres forløb.

Det er derfor muligt at få øje på en vis synergi mellem den nuværende politik og den praksis, der identificeres i analysen af ESENER-2, som giver vidnesbyrd om lejligheder til at skabe og konsolidere forbedringer. Samtidig må det erkendes, at der er elementer af forandring i EU-økonomiens struktur, som ikke effektivt kan måles ved analyse af de data, der er indsamlet i ESENER-2, og at også disse har indflydelse på, om der er forudsætninger er til stede for at anvende god praksis. Som flere gange påpeget i rapporten må man antage, at størstedelen af de indsamlede data i ESENER-2 kommer fra respondenter i forholdsvis stabile og vellykkede organisationer. Analysen af sådanne data giver ikke fyldestgørende oplysninger om arbejdsmiljøforholdene i de mindre stabile og vellykkede dele af økonomien, som ifølge andre økonomiske analyser i stigende grad forekommer i EU. Fremtidige undersøgelser må tage dette i betragtning, hvis de skal give et mere fuldstændigt billede af praksis på arbejdsmiljøområdet i EU.

Samlet set giver nærværende rapport og dens analyse et vigtigt sammenlignende billede af situationen hvad angår arbejdsmiljøledelse i EU's medlemsstater, og et fingerpeg om de nuværende sammenhænge i form af nation, branche og størrelse, der er med til at fastlægge det.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA) bidrager til at gøre Europas arbejdspladser sikrere, sundere og mere produktive. Agenturet indsamler, udarbejder og formidler pålidelige, afbalancerede og upartiske oplysninger om arbejdsmiljøet og tilrettelægger tværeuropæiske informationskampagner. Agenturet blev oprettet af Den Europæiske Union i 1994 og har hjemsted i Bilbao i Spanien. Det samler repræsentanter fra Europa-Kommissionen, medlemsstaternes regeringer, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt førende eksperter i hver af EU's medlemsstater og lande uden for EU.

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur

Santiago de Compostela 12, 5th floor
E-48003 Bilbao, Spanien
Tlf. +34 944358400
Fax +34 944358401
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office