



# Håndtering av arbeidsmiljø og sikkerhet på europeiske arbeidsplasser — funn fra den andre europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER-2)

Det europeiske risikoobservatoriet

Sammendrag

Håndtering av arbeidsmiljø og sikkerhet på europeiske arbeidsplasser — funn fra den andre europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER-2)

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

Prosjektledelse: Xabier Irastorza, Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)

Takk

Vi ønsker å takke medlemmene av prosjektets rådgivende komité, Kai Frick, Phil James, Marina Jarvis og Jan Popma, for deres kommentarer til denne rapporten og deres høyt verdsatte bidrag til prosjektseminaret. I tillegg er vi svært takknemlige for Mel Evans hjelp til å arrangere seminaret. Vi takker også EU-OSHAs ansatte for gjennomtenkte kommentarer underveis i prosjektet.

Dette sammendraget er utarbeidet på oppdrag fra Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA). Innholdet, inkludert eventuelle synspunkter og/eller konklusjoner, er forfatterens egne og gjenspeiler ikke nødvendigvis EU-OSHAs holdning.

**Europe Direct er en tjeneste som hjelper deg å finne svar  
på dine spørsmål om Den europeiske union**

**Grønt nummer(\*):  
00 800 67891011**

(\* ) Enkelte mobiloperatører har sperret for 00 800-numre eller fakturerer for samtaler til slike numre.

Mer informasjon om Den europeiske union finnes på internett (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Den europeiske unions publikasjonskontor, 2018

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet, 2018

Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.

## SAMMENDRAG

Målet for denne studien var å gjennomføre en mer detaljert analyse av dataene fra den andre europeiske bedriftsundersøkelsen om nye og framvoksende risikoer (ESENER-2) når det gjelder håndtering av helse og sikkerhet på arbeidsplasser i Den europeiske union (EU). Den ble gjennomført på oppdrag fra Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) for å bygge videre på funnene i analysene til ESENER-1 og ESENER-2 med tanke på å:

- identifisere tiltak som kan få virksomhetene til å forplikte seg sterkere til systematisk HMS-arbeid,
- identifisere hvilke typer bedrifter som sannsynligvis jobber mindre systematisk med HMS på arbeidsplassen, og som man bør prioritere å gi støtte til,
- hjelpe beslutningstakere til å utnytte begrensede ressurser best mulig ved forebygging av HMS-risikoer.

For å nå dette målet tok studien utgangspunkt i følgende funn fra de tidligere analysene av ESENER-1 og ESENER-2:

- I hvilken grad god praksis er implementert, varierer etter bedriftenes størrelse og bransje.
- En medvirkningsbasert tilnærming understøttet av et høyt HMS-engasjement hos ledelsen, er sterkt assosiert med implementering av god praksis på arbeidsplassen når det gjelder forebygging.
- I tillegg til — og uavhengig av — disse forbindelsene er det variasjoner i implementeringsgraden av god praksis fra land til land.

Derfor viste egentlig disse tidligere analysene at de ulike lokale, nasjonale og internasjonale rammene disse virksomhetene opererer innenfor, påvirker arbeidsplassens praksis for HMS-styring. Dette medfører at det er mulig å lage rammebetingelser som legger til rette for god eller forbedret praksis. Med dette som utgangspunkt gjennomførte vi en sekundær analyse av dataene fra ESENER-2 som skissert under, og vurderte funnene i lys av eksisterende litteratur om HMS-styring og hva som fremmer og hindrer gjennomføring av god praksis på arbeidsplassen.

I denne rapporten har vi:

1. utarbeidet sammensatte tiltak for praksis på arbeidsplasser med hensyn til ledelsens forpliktelse til HMS, håndtering av sikkerhetsrisiko for arbeidstakerne, håndtering av helserisiko for arbeidstakerne, HMS-styring generelt og håndtering av psykososial risiko for arbeidstakerne,
2. definert typologier for virksomheter som har høyest sannsynlighet for å ha gjennomført god praksis for hvert av disse tiltakene,
3. sammenlignet typologiene for å se på likheter og ulikheter mellom faktorene som er forbundet med høy grad av implementering på hvert av områdene,
4. vurdert de uavhengige sammenhengene mellom høy grad av implementering av god praksis og både ordninger for arbeidstakerrepresentasjon og organisasjonsgrad, i land som i rapporten er gruppert basert på likheter i regelverk, samarbeidsforhold og andre relevante faktorer,
5. utforsket ESENER-2-tiltak som kan være "markører" for lav grad av forpliktelse til HMS,
6. drøftet funnene i lys av eksisterende litteratur og vurdert de politiske implikasjonene.

## Metoder

Oppfølging av ESENER-1 og ESENER-2 er en europeisk bedriftsundersøkelse som skal gi nasjonalt sammenlignbar informasjon om hvordan arbeidsplasser i Europa håndterer helse og sikkerhet. Undersøkelsen ble gjennomført i 2014 i 36 land: EUs 28 medlemsstater samt Albania, Den tidligere jugoslaviske republikken Makedonia, Island, Montenegro, Norge, Serbia, Sveits og Tyrkia. Der ble det samlet inn betraktninger om og erfaringer med HMS-risiko, praksis og retningslinjer når det gjelder den daglige håndteringen av helse og sikkerhet, arbeidstakermedvirkning og kilder til støtte for "den som vet mest" om helse og sikkerhet i nærmere 50 000 bedrifter.

Med utgangspunkt i de tidligere analysene av ESENER-1 og ESENER-2 grupperte vi tiltakene fra ESENER-2-undersøkelsen i tiltak som etter vår oppfatning beskriver god praksis for hva som kan anses som tiltak for forpliktelse til HMS fra ledelsen, og håndtering av risiko for arbeidstakernes sikkerhet, helse, HMS generelt og psykososiale velferd. Multivariable analyser ble så brukt for å se på sammenhengen mellom høy grad av innrapportert implementering av disse typene praksisgrupper og følgende: bedriftskarakteristika, årsaker til og problemer med å håndtere HMS-problemer, bruk av eksterne kilder til HMS-informasjon, ordninger for arbeidstakerrepresentasjon og landet bedriften driver sin virksomhet i.

## Funn

Funnene etter våre analyser er i samsvar med tidligere gjennomganger av data fra ESENER-1 og ESENER-2 og også tilgjengelig litteratur. De viste at den rapporterte implementeringen av tiltak for å håndtere risiko tilsier et hierarki der høyeste implementeringsgrad er knyttet til sikkerhet, etterfulgt av helse og deretter psykososial risiko. I tillegg er bedriftene med høy grad av implementering på disse områdene og med høy grad av forpliktelse til HMS generelt hos ledelsen:

- større bedrifter, ofte de som er del av et større konsern (i motsetning til uavhengige bedrifter),
- visse bransjer (produksjons- og framstillingssektorene når det gjelder HMS-styring, tjenestenæringen og offentlig sektor for håndtering av psykososial risiko og produksjonssektoren og offentlig sektor for HMS-forpliktelse hos ledelsen),
- klar over at de må håndtere en kombinasjon av tradisjonelle (altså sikkerhetsmessige), helsemessige og psykososiale risikoer,
- av den oppfatning at å oppfylle arbeidsstyrkens forventninger og opprettholde eller øke produktiviteten er vektige grunner for å drive HMS-arbeid (samtidig som overholdelse av juridiske forpliktelser og unngåelse av bøter og sanksjoner også er forbundet med en høy grad av HMS-styring, og opprettholdelse av omdømmet også forbindes med en høy grad av håndtering av psykososial risiko),
- de som bruker eksterne kilder for HMS-informasjon,
- de som har gjort HMS til en medarbeiders hovedoppgave og gitt vedkommende HMS-opplæring.

I tillegg, og uavhengig av disse andre forbindelsene, er det en sterk forbindelse mellom høy grad av implementering av god praksis og både ordninger for arbeidstakerrepresentasjon og landet bedriften driver virksomhet i. Spesielt betyr dette at:

- I bedrifter som har en kombinasjon av ordninger for arbeidstakerrepresentasjon og en høy grad av ledelsesengasjement for HMS, var det mer enn sju ganger så sannsynlig at de hadde en høy grad av implementering av god praksis for HMS-styring og nesten fem ganger mer sannsynlig at de hadde en høy grad av implementering av god praksis for håndtering av psykososial risiko enn bedrifter uten denne kombinasjonen av faktorer.
- Det var mer sannsynlig at bedrifter i Storbritannia, Norden og Sør-Europa/latinske land hadde en høyere implementeringsgrad når det gjaldt god praksis enn bedrifter i andre deler av EU.

ESENER-2-dataene viser at den innrapporterte graden av implementering av en hel rekke enkelttiltak i forbindelse med HMS-styring på arbeidsplassen generelt er høy, ja faktisk høyere enn det mange andre studier har vist at sannsynligvis er tilfellet blant bedrifter i EU generelt. Som tilfellet er for de fleste telefonundersøkelser der respondentene blir bedt om å vurdere sine egne aktiviteter, er de to fremste årsakene til dette først og fremst at utvalget sannsynligvis representerer "de beste" i befolkningen samlet sett (altså den delen av befolkningen som er mest engasjert) og dernest, når disse deltakerne blir bedt om å vurdere egne prestasjoner, er det mer sannsynlig at de subjektivt overvurderer den, heller enn at de undervurderer den. Selv i dette utvalget opplyste et stort mindretall imidlertid at bedriften ikke utførte risikovurderinger (23 %) eller sørget for HMS-relatert opplæring (6 %). Disse bedriftene var generelt små eller svært små, var innenfor tjenesteytende sektor og hadde en lav grad av implementering av tiltak for HMS og håndtering av psykososiale risikoer.

## Konklusjoner

Funnene i våre analyser samsvarer med tidligere forskning. De antyder at majoriteten av bedriftene rapporterer at de har innført mange av ordningene for HMS-styring som forventes av bedrifter som følger regelverkene på EU-plan og nasjonalt plan. De viser imidlertid også at det er rom for forbedring både med hensyn til implementering av tiltakene på alle arbeidsplasser og bruk av god praksis i driften på arbeidsplassen.

Analysene våre er også i tråd med tidligere funn ettersom de tyder på at god praksis for HMS-styring forutsetter vilje og evne hos arbeidsgiverne til å ta i bruk en kompetent deltakelsesbasert tilnærming til HMS-styring:

- der ordningene for arbeidstakermedvirkning og engasjement spiller en viktig rolle,
- som er basert på vurdering av risiko på arbeidsplassen og iverksetting av systemer for å håndtere risikoene som identifiseres på denne måten,
- innenfor et regelverk som definerer rammene for hvordan dette kan gjøres.

Disse hovedfunnene er også relatert til hovedkravene i dagens HMS-regelverk i EU. Som det er vist i tidligere studier, er det mer sannsynlig at bedrifter med kapasitet til å sette av dedikerte ressurser til dette, både har en høyere grad av god HMS-praksis og anser HMS som avgjørende for bedriftens suksess. Dette gir også en viktig kobling til EUs HMS-politikk. Det er også oppmuntrende å se at nyere EU-politikk søker å øke støtten til iverksetting og gjennomføring av slike tilnærminger i alle EU-medlemsstater. Nylige uttalelser fra EU tyder på dette. EUs strategiske rammeverk for helse og sikkerhet på arbeidsplassen 2014-2020 fastslår at HMS-utfordringene i EU omfatter:

- forbedring av implementeringen av eksisterende regler for helse og sikkerhet, spesielt ved å heve små og svært små bedrifters evne til å sette i verk effektive strategier for risikoforebygging.

Som det med største tydelighet framgår av analysen i denne rapporten, finnes det bedrifter i EU som gjør dette allerede, men det er fortsatt betydelig rom for forbedring. Dette gjelder spesielt mindre bedrifter, og funnene våre gir derfor noe støtte til den retningen gjeldende EU-politikk har. De gir også et nyttig utgangspunkt for framtidige vurderinger i denne forbindelse.

Rammen forutsetter også strategier:

- styrke forebyggingen av arbeidsrelaterte sykdommer ved å håndtere nye og framvoksende risikoer uten å forsømme eksisterende risikoer.

Vår analyse av ESENER-2-dataene i sammenheng med håndteringen av psykososiale risikofaktorer viser at god praksis har blitt tatt i bruk på noen områder i noen bedrifter med hensyn til nye og framvoksende risikoer, men også her er det tydelige indikasjoner både på at det trengs videre forbedring, og at det er mer å lære om hvordan tiltak bør koordineres for å håndtere nye risikoer med tiltak som gjelder mer tradisjonelle HMS-saker. Generelt tyder funnene våre på at god praksis i medvirkningsbasert HMS-styring kan utvides til å omfatte framvoksende risikoer samtidig som eksisterende risikoer hensyntas.

Det strategiske rammeverket tyder på at slike utfordringer bør håndteres med flere innbyrdes sammenhengende strategier, herunder en fortsatt konsolidering av nasjonale helse- og sikkerhetsstrategier, for eksempel gjennom politisk koordinering og gjensidig læring, krav om praktisk støtte til små og svært små bedrifter for å sette dem i stand til å oppfylle helse- og sikkerhetsregelverket i større grad, så vel som styrket håndheving i medlemsstatene og forenkling av eksisterende lovgivning der det er relevant, samtidig som man opprettholder en høy grad av beskyttelse av arbeidstakernes helse og sikkerhet. ESENER-2-analysen tyder på at disse politiske betraktningene har en viss tyngde med hensyn til gjeldende praksis, og dessuten kan være en viktig referanse som framtidig effekt av strategiene kan måles opp mot.

Andre viktige utviklinger i EU-politikken, som etableringen av en europeisk søyle for sosiale rettigheter, som ble vedtatt i juni 2017, og kommisjonsmeldingen i januar 2017 om modernisering av HMS-regelverk og -politikk, er også lagt opp mot en høy grad av beskyttelse for arbeidstakerne mot HMS-risikoer og oppfordrer medlemsstater og arbeidsgivere til å gå lenger enn minstekravene for å komme så nær som

mulig et arbeidsmiljø helt uten ulykker og dødsfall. Det argumenteres igjen for at dette ikke bare betyr å anvende regelverket, men også å stadig forbedre HMS-retningslinjene ved hjelp av risikovurderinger og dialog med arbeidstakere og leverandører på arbeidsplassen, noe som bør være fundert på veiledning og tilbakemelding. Bevisene fra ESENER-2 som analyseres i denne rapporten, er direkte relatert til mange av disse ambisjonene og gir et sammenligningsgrunnlag for utviklingen.

Dermed er det mulig å ane en viss synergi mellom gjeldende politikk og praksisen som identifiseres i analysen av ESENER-2, som viser muligheter som kan utnyttes for å skape og konsolidere forbedringene. Samtidig må det også erkjennes at strukturelle endringer i EU-økonomien, som i analysen av dataene fra ESENER-2 ikke måles på noen god måte, også påvirker forutsetningene for god praksis. Som vi understreker gjentatte ganger i rapporten, er det sannsynlig at dataene som ble samlet inn i ESENER-2 kommer fra respondenter i relativt stabile og vellykkede organisasjoner. Analysen av slike data gir ikke vesentlige opplysninger om HMS-forholdene ved arbeid i de deler av økonomien som er mindre stabile og vellykkede, og som ifølge andre økonomiske analyser er i vekst i EU generelt. Framtidige studier vil måtte ta høyde for dette hvis de skal gi et mer fullstendig bilde av HMS-praksisen i EU.

Generelt gir denne rapporten og analysene i den et viktig komparativt bilde av statusen for HMS-styring i medlemsstatene i EU og en indikasjon på hva kontekst — nasjon, sektor og størrelse — har å si for denne statusen.

**Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)** bidrar til å gjøre Europa til et tryggere, sunnere og mer produktivt sted å arbeide. Det gjennomfører undersøkelser, utvikler og distribuerer pålitelig, balansert og objektiv HMS-informasjon og organiserer europeiske holdningskampanjer. EU opprettet Det europeiske arbeidsmiljøorganet i 1994. På hovedkontoret i Bilbao i Spania finnes representanter for Europakommisjonen, medlemsstatenes regjeringer, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og ledende eksperter fra medlemsstatene i EU og andre land.

**Det europeiske arbeidsmiljøorganet**

Santiago de Compostela 12, 5. etasje  
48003 Bilbao, Spania  
Tlf. +34 944358400  
Faks +34 944358401  
E-post: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>

<http://osha.europa.eu>



Publications Office