

Fra arbejdspladsens synspunkt: Sundhed og sikkerhed i mikrovirksomheder og små virksomheder i EU

Det Europæiske Observatorium for Risikoovervågning
National rapport: Danmark

Forfattere:

Bjarke Refslund og Peter Hasle, Bæredygtig produktion, Institut for Materialer og Produktion, Aalborg Universitet.

Denne rapport er bestilt af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA). Indholdet, herunder eventuelle udtalelser og/eller konklusioner, der kommer til udtryk, er alene forfatterens og afspejler ikke nødvendigvis EU-OSHA's synspunkter.

Projektledere: Malgorzata Milczarek, Marine Cavet, EU-OSHA.

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

Frikaldsnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

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

Yderligere oplysninger om Den Europæiske Union fås på internettet (<http://europa.eu>).

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2018
Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

Indholdsfortegnelse

1.	Beskrivelse af den nationale kontekst	5
1.1	Baggrund for den nationale arbejdsmiljøinfrastruktur og -lovgivning	5
1.2	Karakterisering af mikrovirksomheder og små virksomheder i Danmark.....	7
2	Beskrivelse af feltarbejdet og stikprøven.....	8
2.1	Generelle bemærkninger om feltarbejdet og metoderne.....	8
2.2	Beskrivelse af stikprøven.....	9
3	Analyse	10
3.1	Risikobevindsthed.....	Error! Bookmark not defined.
3.2	Arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljøledelse på virksomhedsniveau	11
3.3	Mekanismer	18
3.4	Sammenfatning og hovedkonklusioner.....	21
4	Referencer	23

1. Beskrivelse af den nationale kontekst

Den danske økonomi er en mangfoldig og blandet økonomi med en betydelig andel af serviceøkonomi og højt kvalificerede og højteknologiske virksomheder. De vigtigste eksportvarer er industriprodukter, herunder maskiner, lægemidler og bioteknologi, men også energi. Inden for mikro- og små virksomheder er servicebrancher som detailhandel, transport, og hoteller og restauranter dominerende, suppleret af byggeri og landbrug.

Arbejdsmarkedet er kendetegnet ved den stærke og centrale rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller (Andersen et al., 2014). Derfor er mange arbejdsmarkedsbestemmelser, herunder lønninger og de fleste arbejdsvilkår, fastlagt i topartsoverenskomster mellem arbejdsmarkedets parter, hovedsagelig på brancheniveau, men med betydelige lokale forhandlinger, der fører til en lokal tilpasning af de rammer, der er fastsat i de kollektive overenskomster. Den danske stat har en mere underordnet rolle i arbejdsmarkedsreguleringen, navnlig hvad angår løn- og arbejdsvilkår. Da lønningerne fuldt ud forhandles via kollektive overenskomster, er der ingen lovbestemte mindstelønninger.

Arbejds miljø reguleres imidlertid gennem lovgivning, men arbejdsmarkedets parter spiller en fremtrædende rolle og er involveret i både udarbejdelsen og evalueringen af lovgivningen. I nogle brancher spiller visse sundheds- og sikkerhedsmæssige elementer også en rolle i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsmiljøet kan være et vigtigt emne i nogle forhandlinger. For at forstå den danske arbejdsmarkedsregulering, og dermed også arbejdsmiljølovgivningen, er det af afgørende betydning at forstå arbejdsmarkedets parters rolle, da disse også — sammen med staten — spillede en central rolle i den historiske udvikling af den nationale arbejdsmiljølovgivning (Jacobsen, 2011).

1.1 Baggrund for den nationale arbejdsmiljøinfrastruktur og -lovgivning

1.1.1 Vigtigste aktører og institutioner

Arbejds miljøbestemmelserne er baseret på den gældende danske arbejdsmiljølov vedtaget af Folketinget. Loven skitserer de generelle mål for og krav til arbejdsmiljøet og suppleres af mere detaljerede regler fra Arbejdstilsynet. Bekendtgørelserne udarbejdes i samarbejde med arbejdsmarkedets parter gennem Arbejds miljørådet og mere direkte gennem såkaldte regeludvalg. Arbejds markedets parter har også stor betydning for bestræbelserne på at påvirke beslutninger truffet i det politiske system, først og fremmest Folketinget. Dele af arbejdsmiljøet reguleres gennem kollektive overenskomster (Hasle og Petersen, 2004), hvilket medfører, at arbejdsmiljøet befinder sig på et slags mellemstadium mellem lovgivningssystemet og systemet for kollektive overenskomster, hvilket ifølge kritikere betyder, at arbejdsmiljøet i et vist omfang er fanget i et dødvande mellem arbejdsmiljøreglerne, den offentlige forvaltning og systemet for partssamarbejde (Busck, 2014).

Arbejds markedets parter er på brancheplan organiseret i fem forskellige tosidige branchefællesskaber for arbejdsmiljø (BFA) inden for forskellige brancher som f.eks. bygge- og anlægsbranchen, fremstillingsindustrien og offentlig service, som blev oprettet efter arbejdsmiljøloven af 1975 (Jacobsen, 2011: 377-378). De nærmere detaljer har siden ændret sig. Den seneste ændring var i 2016, da antallet blev reduceret fra 14 til 5. Branchefællesskaberne for arbejdsmiljø spiller en central rolle med hensyn til at udarbejde retningslinjer og deltage i udformningen af brancherettede bestemmelser. Derudover bidrager de med omfattende informationsaktiviteter.

Desuden spiller Arbejdstilsynets tilsyn en vigtig rolle i det danske arbejdsmiljøsystem. Arbejdstilsynets tilsynsførende foretager — i et komparativt perspektiv — et stort antal inspektioner. Mellem 2005 og 2012 gennemførte de en screeningprocedure, hvor der blev aflagt besøg på alle danske virksomheder med ansatte. Dette afspejles også i resultaterne af ESENER-2-undersøgelsen, hvor 78 % af mikrovirksomhederne (5-9 ansatte) og 74 % af de små virksomheder i Danmark (10-49 ansatte) indberettede, at de var blevet inspiceret i løbet af de seneste tre år, sammenlignet med et nationalt gennemsnit på 79 % af alle virksomheder (ESENER, 2014). Siden da har strategien ændret sig i retning af risikobaserede tilsyn, hvor virksomheder med en højere risiko har større sandsylighed for at blive inspiceret.

Tilsynene har også i stigende grad fået en vejledende funktion om mulige løsninger, navnlig rettet mod mikrovirksomheder og små virksomheder.. Desuden har mikro- og små virksomheder med under fem medarbejdere ret til at modtage en særlig vejledning fra Arbejdstilsynet om, hvordan de identificerede arbejdsmiljøspørgsmål kan løses.

1.1.2 Arbejdsmiljølovgivningens kontekst

Generelt er små danske virksomheder også omfattet af arbejdsmiljølovgivningen. Den danske arbejdsmiljølovgivning omfatter blandt andet krav om skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) og placerer ansvaret for et sikkert og sundt arbejdsmiljø hos arbejdsgiverne. Af ESENER-2-data fremgår det, at de fleste mikrovirksomheder (5-9 ansatte) og små virksomheder (10-49 ansatte) vitterligt foretager den obligatoriske APV (henholdsvis 95 % og 96 %). Dette er i overensstemmelse med det nationale gennemsnit på 96 % af alle virksomheder, der foretager APV (ESENER, 2014). En anden dansk arbejdsmiljøundersøgelse (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2015) finder tilsvarende tal, idet 16 % af virksomhederne med 1-9 ansatte har angivet, at de aldrig har foretaget en APV, sammenlignet med 3 % af virksomhederne med 10-34 ansatte og 1 % af virksomhederne med over 34 ansatte. Den eneste juridiske undtagelse i forbindelse med arbejdsmiljø er for mikrovirksomheder (< 10 ansatte), som er undtaget fra forpligtelsen til at vælge en arbejdsmiljørepræsentant i virksomheden og til at nedsætte et arbejdsmiljøudvalg. Men selv om mikrovirksomheder ikke skal have den obligatoriske arbejdstagerrepræsentation og ikke behøver at nedsætte et formelt arbejdsmiljøudvalg for samarbejde mellem arbejdsgiveren og medarbejderne, er ejere/ledere af mikro- og små virksomheder stadig forpligtede til at samarbejde med medarbejderne om at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø i henhold til arbejdsmiljølovgivningen. Så bortset fra de nævnte undtagelser, gælder de generelle regler og bestemmelser vedrørende arbejdsmiljøet også for mikro- og små virksomheder.

I Danmark er der intet krav om anvendelse af en bedriftssundhedstjeneste (BST). Anvendelse heraf er helt frivillig og afhænger af arbejdsgiverens vurdering af behovet. Den eneste undtagelse er en bekendtgørelse om rådgivning, hvorefter der kan udstedes påbud om, at arbejdsgiveren skal benytte en certificeret arbejdsmiljørådgiver, men da denne bestemmelse sjældent anvendes, er brug af BST og andre certificerede rådgivere, for mikrovirksomheder og små virksomheder meget begrænset (Hasle et al., 2016).

Hvad angår nationale politikker eller nationale programmer på arbejdsmiljøområdet, er der initiativer, der hovedsagelig tager sigte på at forbedre arbejdsmiljøet i mikrovirksomheder og små virksomheder samt programmer rettet mod specifikke brancher med en høj andel af mikro- og små virksomheder (f.eks. bygge- og anlægsbranchen). Disse dækker dog ikke alle mikro- og små virksomheder. Mange af disse initiativer koordineres af BFA'erne, hvorfor programmerne primært (eller i visse tilfælde udelukkende) er rettet mod virksomheder, der er medlemmer af en arbejdsgiverforening, eller hvor en stor del af arbejdsstyrken er medlem af en fagforening.

1.1.3 Andre bestemmelser med indvirkning på forholdene på arbejdsmiljøområdet

Ud over Arbejdstilsynet inspiceres danske virksomheder regelmæssigt af en lang række myndigheder afhængig af branche. Disse tilsyn foretaget af andre myndigheder har kun begrænset indflydelse på arbejdsmiljøet, f.eks. hænger håndtering af fødevarer, også sammen med sikkerhed på arbejdspladsen. På den anden side har en myndighed som Kemikalieinspektionen en væsentlig indvirkning på arbejdsmiljøet, da de kontrollerer opbevaring, håndtering og den potentielle anvendelse af stoffer, der er klassificeret som farlige. Andre inspektioner af relevans er tilsyn med pesticider, transportudstyr og maskiner samt brandtilsyn. Sluttelig, i brancher der producerer eller arbejder med fødevarer, og derfor er underlagt hyppig fødevarerkontrol fra Fødevarestyrelsen, finder disse tilsyn sted flere gange om året. Endnu en type regulering omfatter særlige faggrupper såsom elektrikere og blikkenslagere, som skal certificeres af myndighederne og dermed underkastes tilsyn, som også omfatter arbejdsmiljømæssige aspekter.

1.1.4 Nationale arbejdsmiljøprogrammer, der er rettet mod mikrovirksomheder og små virksomheder

Den nationale 2020 arbejdsmiljøstrategi, der er vedtaget af Folketinget, anerkender de særlige behov hos mikrovirksomhederne og de små virksomheder og nævner udtrykkeligt dette. Ifølge den politiske aftale er der "mange små virksomheder i Danmark, og de kan undertiden finde det vanskeligt at forstå de mange regler og informationer på arbejdsmiljøområdet" (politisk aftale, 2011: 3). De direkte aktiviteter, der er rettet mod mikrovirksomheder og små virksomheder, er imidlertid begrænsede i den politiske aftale, selv om der er nogle få, herunder muligheden for differentiering af bøder, koordinering af inspektioner mellem arbejdstilsyn og andre myndigheder tilpasset til mikrovirksomhederne eller de små virksomheder (med mere vejledning end for større virksomheder). De vigtigste nationale programmer ud over disse bygger på BFA'erne (se afsnit 1.1.1 ovenfor). Der har desuden været eksempler på mere omfattende programmer såsom "forebyggelsespakkerne", som havde til formål at forbedre særligt udvalgte arbejdsmiljøforhold

i mikrovirksomheder og små virksomheder inden for visse brancher (Kvorning et al., 2015). Dette program er imidlertid blevet afsluttet, hovedsagelig på grund af finansielle begrænsninger.

1.1.5 Arbejdsmarkedets parter og arbejdstagerrepræsentation

Løn- og arbejdsvilkårene i Danmark reguleres primært gennem kollektive overenskomster, idet 84 % af alle danske arbejdstagere er omfattet af en kollektiv overenskomst. I praksis arbejder endnu flere under de vilkår, der er fastsat i overenskomsterne, da virksomhederne kan vælge at overholde vilkårene uden at indgå egne overenskomster. I forhold til andre lande er organiseringsgraden i Danmark meget høj, og det gælder navnlig organisering i fagforeninger, som ligger på omkring 65 %. Der er dog betydelige forskelle mellem brancherne med hensyn til organisering i fagforeninger og kollektive overenskomster (Rasmussen et al., 2015). Dækningen og inddragelsen af mindre virksomheder er særligt problematisk (Refslund, 2016a), da der ikke findes lovbestemte løn- eller forlængelsesmekanismer, og fagforeningerne har en begrænset tilstedeværelse i denne gruppe. Niveauerne for kollektive overenskomster, arbejdstagerrepræsentation og fagforeningstilstedeværelse er således lavere i mindre virksomheder, og selv om mere end halvdelen af alle danske virksomheder har fagforeningstilstedeværelse, er det samme kun tilfældet for mindre end en fjerdedel af mikrovirksomhederne (ESENER, 2014). Dette gælder især i brancher, hvor organisering af arbejdstagerne traditionelt er svagt implementeret, såsom landbrug, smådetailhandel og rengøring, som derfor er mere sårbare over for dårlige lønninger og arbejdsvilkår (Refslund, 2016b).

1.2 Karakterisering af mikrovirksomheder og små virksomheder i Danmark

1.2.1 Mikrovirksomheder og små virksomheders økonomiske profil

Den danske økonomi er ofte blevet beskrevet i offentligheden som værende kendetegnet ved en høj andel af små og mellemstore virksomheder. Hvis man ser nærmere på de europæiske tal (f.eks. produktion og tjenesteydelser), er det dog mere præcist at sige, at der blot er færre store (> 250 ansatte) virksomheder i Danmark (se EU-OSHA, 2016: 24-7). Når det drejer sig om virksomhedsstørrelser, ser de danske virksomheder ud til at være tæt på de europæiske gennemsnit i de fleste henseender. I alt arbejder 62,3 % af alle ansatte i Danmark i en virksomhed med mere end 100 ansatte (for alle statistiske oplysninger i dette afsnit henvises til Danmarks Statistik, ingen dato). Brancher med højere andele af mikro- og små virksomheder omfatter f.eks. landbruget, hvor 68,4 % af alle arbejdstagere er beskæftiget i en virksomhed med under 10 ansatte. Hertil kommer, at brancher som bygge- og anlægsbranchen og hotel-, restaurant- og cateringbranchen (HORECA) er kendetegnet ved små og mellemstore virksomheder: 58,3 % af alle bygningsarbejdere og 71,2 % af alle HORECA-arbejdere er beskæftiget i en virksomhed med under 50 ansatte, mens det nationale gennemsnit for virksomheder af denne størrelse er 30,7 %. Sundhedsbranchen har også en høj andel af mikro- og små virksomheder. På den anden side er de offentlige tjenester næsten helt domineret af større virksomheder (> 100 ansatte), hvilket også påvirker de nationale gennemsnit i opadgående retning.

Når man ser på eksport og investeringer, falder de i takt med virksomhedsstørrelsen: jo mindre virksomheder, des mindre er deres indvirkninger. Ikke desto mindre udgør mikrovirksomhederne og de små virksomheder en betydelig del af den danske økonomi (tabel 1).

Tabel 1: Mikrovirksomheder og små virksomheder i den danske økonomi

	Antal ansatte		
	1-9	10-19	20-49
Procentdel af den samlede beskæftigelse (fuldtidsansatte)	14,1	7,1	9,5
Antal virksomheder	118 285	11 390	6 903
Procentdel af det samlede antal virksomheder (i alt = 299 800)	39,5	3,8	2,3
Procentdel af den samlede eksport (i 2010)	6,3	6,0	8,0
Procentdel af de samlede investeringer	9,4	6,1	7,9

Kilde: Registerbaserede data fra Danmarks Statistik, 2014 tal2.

1.2.2 Arbejdsmiljøprofil for mikrovirksomheder og små virksomheder

Der foreligger kun få arbejdsmiljørelaterede resultat- og præstationsdata fra danske mikro- og små virksomheder. Der findes imidlertid to hoveddatakilder, nemlig Arbejdstilsynets statistikker over ulykker og arbejdsrelaterede skader og sygdomme, og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøes overvågning af arbejdsmiljøet. Men disse er generelt ikke opdelt efter virksomhedsstørrelse. Det ligger således uden for denne rapports anvendelsesområde at sige, om arbejdsmiljøresultaterne på området for ulykker og personskader i danske mikro- og små virksomheder afviger meget fra de samlede europæiske gennemsnit for mikro- og små virksomheder, men den generelle tendens i retning af højere ulykkesfrekvens og eksponering for risici i mikro- og små virksomheder end i større virksomheder findes også i Danmark (Sørensen et al., 2007), og dette er også blevet konstateret i international forskning (EU-OSHA, 2016).

Hyppigheden af besøg fra Arbejdstilsynet i mikro- og små virksomheder er relativt højt i Danmark. Det skyldes til dels den ovennævnte strategi, der går ud på at besøge alle virksomheder med ansatte, og fordi brancher med mange mikro- og små virksomheder, f.eks. bygge- og anlægsbranchen, landbruget og HORECA, betragtes som højrisikobrancher og derfor inspiceres hyppigere.

2 Beskrivelse af feltarbejdet og stikprøven

2.1 Generelle bemærkninger om feltarbejdet og metoderne

Feltarbejdet for den danske stikprøve blev udført mellem februar og juni 2016. Bortset fra ét interview fandt alle samtaler sted på virksomheden. I et enkelt tilfælde sad arbejdstageren fast i trafikken, så han måtte efterfølgende interviewes pr. telefon. Alle danske virksomheder blev henvendt via den liste over kontakter, som TNS/Gallup leverede, og som omfattede virksomheder, der havde deltaget i ESENER-undersøgelsen. Alle involverede virksomheder blev kontaktet direkte pr. telefon af forskeren. Nogle af virksomhederne blev fjernet fra stikprøven, fordi de var datterselskaber, hvilket blev opdaget ved hjælp af et dansk virksomhedsregister. Andre var blevet mindre, så de ingen ansatte havde,

hvilket vi først erfarede, efter at have kontaktet virksomheden pr. telefon. Generelt var der kun mindre problemer med at hverve de pågældende virksomheder. Alt i alt afslog seks virksomheder at være en del af projektet, og ni andre var optaget, da vi første gang kontaktede dem, men indvilligede i at blive kontaktet igen. Ud af disse ni endte to blandt de sidste 10 virksomheder i stikprøven. De fleste af de virksomheder, der afslog eller var optaget, var inden for bygge- og anlæg og fremstilling og enkelte inden for HORECA. På den anden side var landbrugsvirksomhederne nemme at få adgang til.

Generelt lykkedes det også at få adgang til arbejdstagerne; vi stødte kun på problemer i en enkelt virksomhed, hvor ejeren havde valgt sin egen datter som interviewperson, hvilket vi først erfarede ved ankomsten. Da produktionsstedet var meget langt væk (rejsen var på næsten fem timer), besluttede vi at fortsætte. Datteren havde også en almindelig ansættelseskontrakt, boede i en anden by og gjorde sig mange refleksioner om betydningen af slægtskab vis-a-vis et traditionelt ansættelsesforhold.

2.2 Beskrivelse af stikprøven

Stikprøven bestod af 10 virksomheder, fire inden for landbruget og to inden for hver af brancherne fremstillingsvirksomhed, bygge- og anlæg og HORECA. Der var en tilstrækkelig geografisk fordeling i Danmark, og da landet er ret lille, var det nemt at rejse i forbindelse med samtalerne. De økonomiske branchekategorier er ret brede, men virksomhederne i undersøgelsen er "typiske" inden for deres respektive brancher, og de udfører opgaver og arbejde, der er kendetegnende for de fire brancher.

Der findes mange små virksomheder i den overordnede fremstillingskategori, som hovedsagelig varetager service og vedligeholdelse og ikke har egen produktion. Vi medtog derfor en virksomhed i stikprøven, der specialiserede sig i vedligeholdelse. Generelt har vi forsøgt at dække en del af den branchespecifikke variationsbredde, f.eks. ved at vælge to forskellige typer byggefirma i stedet for to inden for samme fag, f.eks. to tømrere.

Landbrugssektoren er også mangesidig, og det lykkedes os at få dette afspejlet i stikprøven; der er en landbrugsvirksomhed, en gartnerivirksomhed, en skovvirksomhed og en leverandør af tjenesteydelser til landbruget (hovedsagelig inden for maskiner) i stikprøven. Tabel 2 giver en oversigt over virksomhederne i undersøgelsen.

Tabel 2: Stikprøve af virksomheder, brancher og størrelsesklasser, Danmark

Sag nr.	Antal ansatte	Type virksomhed	Vigtigste forretningsfunktioner
Fremstilling			
DK1	Lille (10-19)	Uafhængig (B2B)	Malkerobottjeneste
DK2	Lille (10-19)	Uafhængig (B2B)	Producent af ventilationssystemer
Bygge- og anlægsarbejder			
DK3	Mikro (5-9)	Uafhængig (B2C)	Elektriker
DK4	Lille (20-49)	Uafhængig (B2C)	Tømrer
Hotel- og restaurationstjenester			
DK5	Mikro (5-9)	Uafhængig (B2C)	Vandrerrhjem
DK6	Lille (10-19)	Uafhængig (B2C)	Kro
Landbrug			
DK7	Mikro (5-9)	Uafhængig (B2B)	Leverandør af tjenesteydelser til landbruget
DK8	Lille (20-49)	Uafhængig (B2B)	Producent af gartneriprodukter
DK9	Mikro (5-9)	Uafhængig (B2B)	Svinebedrift
DK10	Lille (10-19)	Uafhængig (B2C)	Skovbrugsvirksomhed

B2B, virksomhed til virksomhed; B2C, virksomhed til forbruger.

På trods af skævheder i udvælgelsen¹ har vi tillid til, at dataene og stikprøven kan give et solidt og interessant indblik i, hvordan danske mikro- og små virksomheder forvalter, organiserer og håndterer deres arbejdsmiljø.

3 Analyse

Den centrale datakilde for denne nationale rapport er 10 virksomhedsrapporter. Virksomhedsrapporterne blev udarbejdet efter en systematisk kodning af de data, der blev indsamlet gennem interview med både ejere/ledere og ansatte hos virksomhederne i undersøgelsen. Ved at sammenligne resultaterne blev konklusionerne valideret, og mønstrene i de forskellige data blev fremhævet. I den efterfølgende analyse medtager vi citater fra interviewene, hver gang disse citater er illustrerende for de vigtigste konklusioner og bidrager til at underbygge dem, men også når nogle af resultaterne fra de indberettede data afviger fra eksisterende viden eller fra det, vi forventede, f.eks. baseret på resultaterne fra SESAME-projektets første forskningsfase (EU-OSHA, 2016).

Den nationale rapport følger strukturen i virksomhedsrapporterne, så hver kategori behandles her.

3.1 Risikobevindsthed

Alle virksomhederne havde en relativt høj risikobevindsthed, navnlig hvad angår de åbenlyse og akutte risici såsom fald, glidning og andre ulykker. Interviewpersonerne (både arbejdstagere og ejere/ledere) syntes generelt at have en relativt omfattende forståelse af de bestående risici, dog med større vægt på de mest åbenlyse risici. Imidlertid havde de fleste virksomheder (med enkelte afvigelser) også en god forståelse af psykosociale risici, herunder mobning, psykisk belastning, udmattelse, risici forbundet med muskel- og skeletbesvær (MSB) og andre risici som f.eks. risikoen for ulykker i forbindelse med tjenestekørsel. Forståelsen af disse risici afveg imidlertid fra forståelsen af de mere indlysende risici. Nogle af virksomhederne i undersøgelsen havde f.eks. en mindre nuanceret tilgang til at håndtere risikofaktorer for MSB i deres branche. Nogle ejere/ledere mente til en vis grad, at langtidsslid var uundgåeligt, og nogle medarbejdere delte denne opfattelse. For eksempel opfattede en af de interviewede ejere/ledere i en restaurant nogle af skaderne efter fysiske belastninger som en del af jobbet: "Vi slides alle ned en dag" (DK6). I vores stikprøve synes de potentielle arbejdsmiljøproblemer i mikro- og små virksomheder dog ikke at være begrundet i manglende viden om de risici, der er til stede.

Vi fandt kun nogle få eksempler på uoverensstemmelse mellem arbejdstagernes og ejernes/ledernes risikoforståelse, og i de fleste af disse havde ejerne/lederne en mere nuanceret forståelse af de risici, der er forbundet med virksomheden, end arbejdstagerne. Arbejdstagerne var oftere af den opfattelse, at risikoen for f.eks. MSB blot er en "naturlig" del af arbejdslivet, men de fleste arbejdstagere anerkendte på den anden side også både MSB og psykosociale risici.

De virksomheder i undersøgelsen, der indgik i denne stikprøve, kan beskrives som værende generelt bekendt med de risici, der er forbundet med deres virksomhed og inden for branchen. Dette fører imidlertid ikke i sig selv til en god kontrol af disse risici. I en restaurant talte ejeren/lederen f.eks. meget om risikoen for at snuble og falde, når der blev båret på tallerkner eller poser. Man havde ikke desto mindre en kost til at stå på trappen til kælderens, hvilket udgjorde en klar risiko, men man traf ikke foranstaltninger til at fjerne risikoen. Selv om virksomhederne i undersøgelsen har identificeret

¹ På grund af det begrænsede antal virksomheder i den danske stikprøve, er den ikke repræsentativ for de danske forhold på området for mikro- og små virksomheder. Desuden er det vores klare vurdering, at de virksomheder, der indgår i vores stikprøve, repræsenterer den bedre ende af spektret af mikro- og små virksomheder. I vores vurdering kan der være en overrepræsentation af velfungerende virksomheder med en høj grad af opmærksomhed omkring arbejdsmiljøet samt virksomheder, der indleder en "high-road"-strategi og ikke en "low-road"-strategi (EU-OSHA, 2016). Stikprøvevirksomhederne synes generelt at have en interesse i arbejdsmiljø, der ligger over gennemsnittet, og high-road-virksomhederne synes også at være overrepræsenteret, når vi ser på virksomhedernes konkurrence- og forretningsstrategier. Virksomhederne gik for det første med til at deltage i ESENER-2-undersøgelsen, for det andet gik de med til at blive kontaktet igen, og endelig gik de med til vores besøg. Dette kan have ført til en forudindtaget ved udvælgelse. Det er derfor sandsynligt, at de udvalgte virksomheder er mere interesserede i arbejdsmiljøspørgsmål end den gennemsnitlige virksomhed.

risiciene, fulgte man i mange tilfælde ikke op på at forebygge alle de identificerede risici, hvilket typisk skyldtes manglen på nødvendige ressourcer (tid, økonomi, ledelse).

3.2 Arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljøledelse på virksomhedsniveau

Alle virksomhederne i undersøgelsen er kendetegnet ved en manglende systematisk tilgang til arbejdsmiljøledelse og risikostyring. Selv om virksomhederne i undersøgelsen generelt er i stand til at genkende og identificere risiciene, er de ikke systematiske, når det drejer sig om at forebygge disse risici. De registrerer f.eks. ikke nærvedhændelser og udarbejder ikke planer til eliminering af risici, eller de træffer ikke systematiske foranstaltninger for at undgå en gentagelse, hvis der sker en ulykke. Virksomhederne i undersøgelsen benytter sig snarere af en ad hoc-tilgang, hvor man hovedsageligt reagerer, f.eks. hvis der sker en ulykke, eller man modtager et påbud fra Arbejdstilsynet. Ad hoc-metoden fører ofte til forskellige foranstaltninger, der træffes i forskellige situationer, hvilket yderligere forstærker den usystematiske tilgang. Den samme usystematiske tilgang gælder for arbejdsmiljøudvalgsarbejdet, med valg af arbejdsmiljørepræsentanter og planlægning af møder. Den overordnede tilgang til arbejdsmiljøet kan således beskrives som værende primært ad hoc-baseret, således at mikro- og små virksomheder primært løser problemerne hen ad vejen. Selv om metoden er reaktiv, som i tilfælde hvor der sker ulykker, eller når Arbejdstilsynet aflægger virksomhedsbesøg, kan arbejdsmiljøtilgangen også være mere proaktiv, f.eks. når ansatte rejser et spørgsmål, især hvis det rejste spørgsmål er et, der i sagens natur skal behandles (f.eks. mangel på personlige værnemidler). Den overordnede tilgang til arbejdsmiljøledelse i de enkelte tilfælde indeholder således elementer af både reaktive og proaktive foranstaltninger. Arbejdsmiljøledelsen varierer imidlertid mellem virksomhederne, således at nogle virksomheder er mere proaktive, mens andre for det meste er reaktive. Selv om tre af virksomhederne i undersøgelsen havde en arbejdsmiljørepræsentant, holdt de ikke nogen møder om arbejdsmiljøet som sådan (ikke obligatorisk i SMV'er) eller havde ikke noget formaliseret arbejdsmiljøudvalg.

Manglen på en systematisk tilgang til arbejdsmiljøet kan ikke forklares ved manglende bevidsthed eller manglende vilje til at forbedre arbejdsmiljøet. I det daglige arbejde prioriteres virksomhedens kerneopgaver over arbejdsmiljøanliggender og andre administrative opgaver. For eksempel forklarede ejeren/lederen af en landbrugsvirksomhed (DK7), at selv om alle administrative opgaver — herunder arbejdsmiljøanliggender — landede på hans skrivebord, ville han foretrække at arbejde ude i marken i stedet for, hvorfor arbejdsmiljøspørgsmål ender med at få en lav prioritet. Derfor står arbejdsmiljøet alt i alt ikke højt på dagsordenen i virksomhederne i undersøgelsen — især ikke i den daglige drift, da der er så mange andre opgaver, som virksomhederne må tage hånd om, hvilket medfører, at ingen har tid og ressourcer til i tilstrækkelig grad at værne om arbejdsmiljøet. Dette blev generelt angivet af alle de interviewede ledere/ejere, om end billedet var et lidt andet i virksomheder, der havde en arbejdsmiljørepræsentant. Disse bidrog til at øge bevidstheden om arbejdsmiljøspørgsmål og risikostyring.

Virksomhedernes sårbarhed og det konkurrencepres, som virksomhederne indberetter, varierer betydeligt fra virksomhed til virksomhed, men det ser ikke ud til, at dette påvirker arbejdsmiljøaktiviteterne så meget som forventet, ud fra resultaterne fra den første forskningsfase (EU-OSHA, 2016). En mulig forklaring på dette kunne være, at alle de udvalgte virksomheder, til trods for variationer, blev vurderet til at have en overordnet "high-road"- eller "middle-road"-strategi, hvor virksomhederne hovedsageligt baserer sig på produkter af høj kvalitet eller på nichemarkeder, og ikke betragter lønninger som en konkurrenceparameter. Ingen af de undersøgte virksomheder anvendte en "low-road"-strategi, som i højere grad bygger på prismæssig konkurrence på produkter og lønninger (se EU-OSHA, 2016 vedr. de tre typer). På grundlag af vores konklusioner ser det imidlertid ud til, at selv virksomheder, der står over for skarp konkurrence og har en høj grad af sårbarhed, ikke nødvendigvis anvender en "low-road"-strategi med hensyn til ansættelsesforhold og arbejdsmiljø.

3.2.1 Praksis for erhvervelse af viden om arbejdsmiljøet

Praksis for erhvervelse af viden om arbejdsmiljøet varierer meget — nogle virksomheder søger ret aktivt viden og information, mens andre grundlæggende ikke søger viden overhovedet.

Inden for fremstillings- og bygge- og anlægsbranchen anvendte virksomhederne primært Arbejdstilsynet til at indhente viden om arbejdsmiljøet. Der blev indhentet information på Arbejdstilsynets hjemmeside, som de fandt meget nyttigt, men de ringede også til Arbejdstilsynet og bad om vejledning. Ejeren/lederen af elinstallatørvirksomheden (DK3) talte endda om "vores mand" blandt de tilsynsførende. Vandrerrhjemmet (DK5) angav også, at de brugte Arbejdstilsynets tilsynsførende temmelig meget. Dette tyder på, at virksomheder i disse brancher har haft regelmæssig kontakt med Arbejdstilsynet i mange år, og at der er et relativt højt informationsniveau. Vi har imidlertid fundet en vis variation på tværs af brancher i arbejdsmiljøkultur og tilgang til arbejdsmiljøanliggender: Virksomheder i landbrugssektoren indberettede ikke, at de havde denne tradition for at henvende sig til Arbejdstilsynets tilsynsførende. For at imødegå dette problem har Arbejdstilsynet i de seneste år indtaget en mere vejledende rolle.

Nogle af virksomhederne betragtede BFA'erne (se afsnit 1.1) og deres hjemmesider som de vigtigste kilder til viden og arbejdsmiljøinformation. Dette var udbredt i landbruget, men ejere/ledere fra andre brancher nævnte også BFA'erne som vigtige kilder til viden om arbejdsmiljøspørgsmål. BFA'erne vurderes generelt som havende en positiv effekt for virksomhederne, og flere virksomheder nævnte positive erfaringer med dem.

En gruppe af virksomheder indhenter ikke aktivt viden om arbejdsmiljøanliggender eller arbejdsmiljøregler. Dette var især tilfældet for skovvirksomheden (DK10). Interviewpersonerne kunne ikke relatere til spørgsmålet, og de mente ikke, at arbejdsmiljøviden var noget specifikt, der kunne fremhæves og undersøges særskilt, men snarere en integreret del af deres virksomhed. To andre virksomheder, kroen (DK6) og svinebedriften (DK9), har uddelegeret ansvaret til en ekstern arbejdsmiljøkonsulent, som blev bedt om at sikre, at de opfyldte minimumskravene i lovgivningen, og at de ikke havde overset ny lovgivning. For disse virksomheder var hovedformålet med oplysningerne at opfylde mindstekravene for ikke at blive straffet for overtrædelser af lovgivningen..

Der blev nævnt andre informationskilder af mindre relevans, herunder arbejdsgiver- og industrisammenslutninger, branchebladet (i landbruget) og visse onlinedatabaser, f.eks. om kemikalier (leverandøren af landbrugstjenesteydelser, DK7). De virksomheder, der aktivt indhenter information (syv ud af 10), anførte generelt, at de fandt, at deres informationsniveau var tilstrækkeligt. De mente, at de kunne finde den nødvendige viden om arbejdsmiljø, hvis de skulle, navnlig på internettet. Som en ejer/leder udtalte: "Jeg ved, at viden findes derude. Jeg skal blot finde den" (DK3).

3.2.2 Praksis for risikoanalyse

I Danmark er en skriftlig APV obligatorisk for alle virksomheder med medarbejdere uanset størrelse, og det kontrolleres altid, om der foreligger en skriftlig APV i forbindelse med Arbejdstilsynets tilsyn (se afsnit 1.1.2). Alle virksomheder indberettede, at de havde udfyldt den obligatoriske skriftlige APV. Bortset fra dette er der dog kun få — om nogen — eksempler på systematisk risikoanalyse i virksomhederne i undersøgelsen. Nogle af virksomhederne i undersøgelsen er mere systematiske end andre, når det drejer sig om risikoanalyse. En af virksomhederne (gartnerivirksomheden, DK8) anvender den skriftlige APV proaktivt som et redskab til at minimere risici, idet den organiserer små teams med ansvar for at løse de problemer, der blev afdækket ved den skriftlige risikovurdering, og to andre virksomheder anvender også den skriftlige APV som et aktivt værktøj, om end i mindre omfang end gartnerivirksomheden. De fleste af virksomhederne (syv) benytter sig imidlertid ikke aktivt af den skriftlige APV, når den foreligger. I mange af virksomhederne anførte de adspurgte, at deres skriftlige APV sandsynligvis trængte til at blive ajourført. Dette afspejler igen, at risikovurderinger ikke betragtes som en del af virksomhedernes kerneopgaver, og som en ejer anførte: "Det er ikke noget, vi er vilde med, men det [APV] skal jo til" (DK7).

Selv om de fleste af virksomhederne i undersøgelsen, ikke anvender den skriftlige APV som et aktivt værktøj, kan processen med overhovedet at foretage den, i nogle tilfælde bidrage til at øge bevidstheden om arbejdsmiljøet. Ejeren/lederen af en landbrugsvirksomhed (DK7) sagde, at han anså APV for at være en god måde at gennemgå arbejdspladsen på, og også som en mulighed for at drøfte nogle af de spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø, "som de sandsynligvis ikke ville have talt om, hvis de ikke skulle udfylde [APV]". En anden ejer/leder fra elinstallatørvirksomheden (DK3) sagde, at han rent faktisk var glad, da det blev obligatorisk at foretage den skriftlige APV, da dette tvang dem til at identificere og drøfte arbejdsmiljøspørgsmål. Andre gennemfører hovedsagelig APV for at opfylde myndighedernes krav. Interviewpersonerne i tømrervirksomheden (DK4) mente, at den skriftlige APV ikke passede til deres behov, og de er gået over til det, de kalder "individuelle sikkerhedssamtaler". Imidlertid kunne næsten alle de interviewede personer stadig se dens relevans, og i flere tilfælde havde APV medført faktiske ændringer i virksomhederne.

Ud over den skriftlige APV synes der ikke, på de fleste virksomheder, at blive foretaget en systematisk vurdering af arbejdsmiljørisiciene. Der er snarere tale om en ad hoc-tilgang som beskrevet ovenfor. Både ejere/ledere og arbejdstagere forklarer, at risiciene vurderes og kontrolleres på en temmelig uformel, dagligdags måde, i forbindelse med arbejdstagernes planlægning og udførelse af arbejdet. Hermed overlades en stor del af den daglige risikovurdering til den enkelte arbejdstager, og mange af arbejdstagerne har en betydelig autonomi i planlægningen og udførelsen af deres daglige arbejdsprocesser. Det er imidlertid også vores indtryk, at denne daglige praksis, selv hvis de adspurgte sagde det, hovedsagelig er implicit, og mange risici bliver set som en del af det daglige arbejde.

Vi kan konkludere, at den obligatoriske skriftlige APV sikrer et minimum af risikovurdering i virksomhederne, og selv om de fleste virksomheder ikke anvender den skriftlige APV som et aktivt værktøj, er den stadig med til at skabe opmærksomhed omkring risikobevindstthed i virksomhederne. Efterfølgende forebyggende handlinger foretages imidlertid stadig typisk på ad hoc-basis.

3.2.3 Praksis for risikokommunikation

Praksis for risikokommunikation er hovedsagelig uformel og mundtlig, og dette gælder for alle virksomheder i undersøgelsen. Risikokommunikation samt generel kommunikation/information om arbejdsmiljøet forekommer ikke at være synderlig systematisk, som de fleste andre arbejdsmiljøelementer i virksomhederne i undersøgelsen. Næsten alle virksomhederne syntes tillige at mangle procedurer for indberetning af nærvedhændelser og for opfølgning på nærvedhændelser.

Ud over den skriftlige APV, har de fleste af virksomhederne i undersøgelsen, ikke megen, om nogen, skriftlig kommunikation om spørgsmål vedrørende risiko eller arbejdsmiljø. Mange af virksomhederne indberetter imidlertid at have skriftlig information, som kommer med kemikalier, værktøjer og maskiner, de køber, men disse oplysninger er ikke arbejdsmiljøspecifikke og rapporteres ikke at blive brugt meget i det daglige arbejde. I flere af virksomhederne i undersøgelsen, blev information om kemikalier og andre stoffer imidlertid ofte taget i brug. I nogle virksomheder synes skriftlig risikokommunikation at være en u hensigtsmæssig kommunikationsform, da flere af de ansatte ikke er vant til skriftligt materiale, og nogle af medarbejderne sandsynligvis også har læsevanskeligheder eller er udlændinge, der ikke er fortrolige med dansk (f.eks. i nogle af landbrugsvirksomhederne). I skovvirksomheden (DK10) var ejeren/lederen meget mere handlingsorienteret, idet han gik direkte til løsningen af arbejdsmiljøspørgsmål i stedet for at drøfte det først og have møder, hvorfor potentialet for at forbedre kommunikationen i denne virksomhed ikke blev udnyttet. En af virksomhederne i undersøgelsen (DK5) udsender nyhedsbreve til alle medarbejdere, men spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø medtages kun sjældent.

Samlet set er praksis for risikokommunikation i høj grad mundtlig med en tendens til at være baseret på erfaringer, snarere end på en systematisk eller analytisk tilgang til risikokommunikation. Det samme gør sig gældende, når det drejer sig om uddannelse af nye medarbejdere. Denne forekommer generelt at være begrænset til mundtlig og i en vis grad usystematisk information. Nogle virksomheder synes imidlertid at have en mere reel introduktionsordning for nye medarbejdere, navnlig inden for fremstilling og allermest i den traditionelle fremstillingsvirksomhed, der producerer ventilationssystemer (DK2).

3.2.4 Rutiner, der sikrer et sikkert og sundt arbejde

Det er et fælles kendetegn for alle virksomheder, at de mangler en systematisk tilgang til og en forståelse af arbejdsmiljøspørgsmål, hvilket også afspejles i de rutiner, der sikrer et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Der findes generelt kun få formaliserede rutiner, hvorfor rutinerne hovedsagelig er baseret på ad hoc-løsninger og ejernes/ledernes og arbejdstagernes erhvervsmæssige erfaring i udførelsen af deres arbejde. I de brancher, hvor arbejdsopgaver og arbejdssteder ofte skifter, er ansvaret for de operationelle rutiner hovedsagelig overladt til arbejdstagerne. Arbejdsmiljø betragtes ikke som værende specifikt adskilt fra arbejdet som sådan, og rutiner, der skal sikre et godt arbejdsmiljø, er integreret i arbejdstagernes daglige arbejde. Nogle arbejdstagere har arbejdet i den samme virksomhed i mere end 20 år og benytter sig derfor af nogle fastlagte metoder til håndtering af arbejdsmiljøspørgsmål, som er blevet udviklet i samarbejde med denne virksomhed. Arbejdsmiljøprocedurerne betragtes derfor typisk ikke som værende adskilt fra almindelige arbejdsrutiner.

Dette varierer også på tværs af brancher, medarbejdere og virksomheder. Spørgsmålet om sikkerhed på arbejdspladsen er mere indarbejdet i nogle virksomheder, men risikoopfattelsen varierer også fra den ene arbejdstager til den anden. Mange interviewede arbejdstagere talte om selvbeskyttelse som en vigtig del af deres job. I nogle jobs betragtes dette som stærkt integreret. I elinstallatørvirksomheden (DK3) er der f.eks. kun få rutiner med fokus på arbejdsmiljøet som sådan, men disse er integreret i det daglige arbejde for at sikre et sikkert arbejde af høj kvalitet, f.eks. ved arbejde med højspænding. Når det er sagt, udtalte de fleste ejere/ledere, at de var i færd med at sikre, at det daglige arbejde i virksomheden blev udført på en sikker og sund måde, men mange af dem mente også, at de kunne gøre det bedre. Ejeren/lederen af virksomheden, der leverer landbrugstjenesteydelser (DK7), sagde: "Jeg er undertiden et dårligt eksempel, hvad arbejdsmiljøet angår."

Da der er en generel mangel på systematisk tilgang, er det ofte op til arbejdstagerne og deres eget skøn at gøre arbejdsmiljøet sikkert i det daglige arbejde, navnlig inden for erhverv, hvor arbejdstagerne har en høj grad af selvstændighed og arbejder alene eller i hold på forskellige arbejdssteder.

Derfor er praksis omkring mindskelse af arbejdsmiljørisici personlig, og afhænger ofte af arbejdstagernes faglige baggrund og uddannelse (og i flere tilfælde mangler disse arbejdsmiljøaspektet, især for ældre arbejdstagere).

3.2.5 Brug af ekstern ekspertise på arbejdsmiljøområdet

Tre af virksomhederne i undersøgelsen bruger en ekstern arbejdsmiljørådgiver til at vejlede om arbejdsmiljøspørgsmål, og to af dem er blot interesserede i at opfylde minimumskravene i arbejdsmiljølovgivningen, navnlig med hensyn til den skriftlige APV. Der synes at være en klar forståelse mellem rådgiveren og virksomheden om, at hovedformålet udelukkende er at opfylde mindstekravene, og at virksomheden ikke ønsker nogen yderligere rådgivning om arbejdsmiljøspørgsmål. Ejeren af en af de virksomheder, der benytter de eksterne arbejdsmiljørådgivere anførte, at eftersom de har denne eksterne tjeneste, skal "vi ikke gøre os bekendte med alle detaljer i denne [APV og de generelle krav i lovgivningen]" (DK6). Kun én virksomhed (DK5) synes at have en reel interesse i at samarbejde med den eksterne rådgiver. Derfor kan nogle af de virksomheder, der anvender arbejdsmiljørådgivere, rent faktisk have en lavere grad af arbejdsmiljøbevidsthed og risikostyring, da de overlader den skriftlige APV til rådgiveren, og de ikke har nogen reel interesse i at forbedre arbejdsmiljøet på grundlag af ekstern rådgivning. Da en ejer/leder i en virksomhed, der ikke anvender en ekstern arbejdsmiljørådgiver, blev spurgt om, hvorfor de ikke anvendte de private virksomheder, der tilbød disse tjenester, svarede han: "De virksomheder, der beskæftiger sig med arbejdsmiljø, er bare pengemaskiner" (DK10).

3.2.6 Motivation for virksomhedens arbejdsmiljøarbejde

En vigtig drivkraft for de virksomheder i undersøgelsen, som forsøgte at forbedre arbejdsmiljøet, synes at udspringe af ejernes/ledernes egne opfattelser og værdisæt. Alle ejerne/lederne understregede generelt, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø var af stor betydning for dem, men de ville handle meget forskelligt i den anledning. Dette normative udgangspunkt blev indberettet af de fleste ejere/ledere. Der var imidlertid også stærke økonomiske og strafmæssige elementer bag ejernes/ledernes motivation. Flere arbejdsgivere nævnte de økonomiske omkostninger ved, at ansatte var fraværende på grund af arbejdsrelaterede hændelser. Andre nævnte virksomhedens omdømme. Hvis de havde en lang række ulykker eller et dårligt arbejdsmiljø, kunne det påvirke forretningen og gøre det vanskeligere at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. Endelig var motivationen i de fleste tilfælde også bestemt af det strafmæssige element, nærmere betegnet risikoen for at blive straffet for overtrædelser af Arbejdsmiljøloven. Virksomhederne forsøgte generelt at opfylde normerne for ikke at blive pålagt bøder, hvis de blev kontrolleret.

I modsætning hertil nævnte kun nogle få ejere/ledere ønsker fra medarbejderne som en vigtig motivation i forbindelse med arbejdsmiljøpraksis. Disse blev kun nævnt i forbindelse med fremstillingsindustrien, hvor begge virksomheder i undersøgelsen havde valgt arbejdsmiljørepræsentanter, hvilket kan være et tegn på, at en valgt arbejdsmiljørepræsentant kan øge opmærksomheden omkring medarbejdernes ønsker og behov.

Selv om ejerne/lederne generelt ønskede at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, følte de også, at de ikke havde de nødvendige ressourcer til at prioritere en forbedring af arbejdsmiljøet. Andre dagligdags opgaver, primært forretningsopgaver, men også andre administrative opgaver, de skal varetage, udsatte eller forhindrede de fleste arbejdsmiljørelaterede opgaver, såvel som den systematiske tilgang til arbejdsmiljøet. Selv om ejerne/lederne således kan have et stærkt ønske om gode og sikre rammer på arbejdsmiljøområdet, prioriterer de ikke nødvendigvis de ressourcer, der skal til for at dette bliver til virkelighed.

For så vidt angår det arbejdsmiljømæssige ansvar, anerkender de fleste af ejerne/lederne, at de har det endelige ansvar, men halvdelen af dem placerer også en del af ansvaret hos arbejdstagerne. Disse ejere/ledere understregede ofte, at de ikke konstant kan holde øje med arbejdstagerne, og at arbejdstagerne skal "tænke selv". Når arbejdstagerne blev stillet det samme spørgsmål, anførte de oftest, at ansvaret var deres eget. Nogle af de adspurgte arbejdstagere, navnlig inden for landbruget og en arbejdstager med en udenlandsk baggrund på kroen (DK6), anførte, at hovedansvaret lå hos arbejdstagerne selv. Argumentet for denne opfattelse var, at arbejdsgiveren ikke kunne føre tilsyn med alt arbejde, så hvis en ansat traf et dårligt valg, eller f.eks. ikke bekymrede sig om sikkerhedsudstyr, var dette ikke ejerens/lederens skyld.

3.2.7 Arbejdstagernes deltagelse i forebyggelsen af arbejdsmiljørisici

Det er generelt vanskeligt at få arbejdstagerne til at engagere sig i arbejdsmiljøet eller arbejdsmiljøudvalgsarbejdet. Bortset fra de tre virksomheder, der havde valgt arbejdsmiljørepræsentanter, var der kun få formelle eller uformelle måder til at inddrage arbejdstagerne i arbejdsmiljøarbejdet. I Danmark skal arbejdstagerne inddrages i udarbejdelsen af den skriftlige APV, hvilket så ud til at være tilfældet. Men i andre tilfælde blev spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø hovedsagelig håndteret på individuelt niveau, f.eks. ansatte, der henvender sig til ejeren/lederen med et problem eller forslag vedrørende arbejdsmiljøet. Ikke desto mindre forventede ejerne/ledere generelt, at medarbejderne engagerer sig i arbejdsmiljøet og deltager aktivt i den daglige arbejdsmiljøledelse. Navnlig forventede de, at medarbejderne ville sige til, hvis de stødte på problemer, men om dette faktisk var tilfældet, blev ikke angivet i interviewene.

Arbejdstagerne i virksomhederne i undersøgelsen synes generelt ikke at have stor interesse for arbejdsmiljøudvalgsarbejdet. Hos nogle af virksomhederne med mere end ni medarbejdere, hvor man i henhold til retlige forpligtelser skulle have en valgt arbejdsmiljørepræsentant, var hovedårsagen til, at man ikke opfyldte dette krav, at ingen ønskede at påtage sig dette ansvar. Dette blev ofte anført af ejerne/lederne, mens nogle medarbejdere sagde, at det uformelle sociale samvær ville gøre det akavet med en valgt repræsentant. Ikke desto mindre underbyggede de fleste interviewede arbejdstagere den generelle påstand om, at ingen ønskede at besætte posten, og to ud af de tre arbejdsmiljørepræsentanter sagde, at ingen andre ønskede at påtage sig hvervet, så de meldte sig

frivilligt. Ikke desto mindre udviste begge en reel interesse for arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljørepræsentanten i tømrervirksomheden (DK4) havde også overtaget de fleste af tillidsrepræsentantens funktioner, hvilket i den danske sammenhæng er nært forbundet med arbejdsmiljørepræsentation og den generelle medarbejderrepræsentation på virksomhedsniveau, eftersom den tidligere tillidsrepræsentant forlod virksomheden. Den tredje arbejdsmiljørepræsentant udviste også interesse for arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant, men han skelede også til den jobsikkerhed, der fulgte med posten (det er vanskeligt og dyrt at fyre valgte arbejdstagerrepræsentanter i Danmark). Alt i alt synes det at være vanskeligt at motivere arbejdstagerne til at engagere sig i arbejdsmiljørelaterede aktiviteter i mikro- og små virksomheder.

Der var nogle gode eksempler på medarbejderindflydelse. I tømrervirksomheden (DK4) mente man ikke, at den skriftlige APV svarede til virksomhedens behov, og man var således begyndt at have individuelle "sikkerhedsdrøftelser" med alle medarbejderne, hvor både arbejdsmiljørepræsentanten og ejeren/lederen ville deltage, for at udrede potentielle problemer. Der blev også taget højde for eventuelle problemer på arbejdssjakkene. Hvis nogle arbejdstagere f.eks. havde dårlige sociale relationer, ville de ikke blive placeret i samme sjak. Denne tilgang var også bedre egnet til tømrerarbejderne ifølge både den interviewede ejer/leder og arbejdsmiljørepræsentanten, da de fleste foretrak at tale om den slags, i stedet for at skrive. I gartnerivirksomheden (DK8) opfordredes arbejdstagerne til at finde løsninger på nogle af de identificerede risici, som ofte blev udpeget i den skriftlige APV. Derefter blev en lille taskforce bestående af to eller tre personer nedsat til at løse de identificerede problemer.

Generelt berettede de ansatte om en høj grad af autonomi og beslutningsfrihed med hensyn til arbejdets tilrettelæggelse og udførelse i virksomhederne i undersøgelsen. Mange af dem arbejder i små hold eller alene (f.eks. håndværkere eller teknikere). Ejere/lederne forventede generelt, at arbejdstagerne var selvstændige og selv traf de vigtigste beslutninger. Det var kun på kroen (DK6), at ejeren ønskede at være ansvarlig for alle de ledelsesmæssige forhold hvilket resulterede i, at der dybest set ikke skete noget på særlige områder som f.eks. arbejdsmiljø, da han ikke kunne varetage alle ledelsesopgaver i virksomheden. Men det var det eneste eksempel på en stærkt ejer-/lederdomineret virksomhed (jf. Hasle et al., 2011). Det overordnede indtryk af en høj grad af selvbestemmelse stemmer meget godt overens med den generelle konklusion, at danske arbejdstagere har et betydeligt spillerum i henseende til samarbejde, jobautonomi og beslutningstagning (Gallie, 2007).

3.2.8 Arbejdsmiljøledelse og god arbejdsmiljøpraksis

Hos de fleste af virksomhederne i undersøgelsen blev niveauet for risikokontrol vurderet til højt eller middel, og kun en af virksomhederne havde et lavt risikokontrolniveau. Dette noget høje risikokontrolniveau synes imidlertid at være mere begrundet i individuelle karakteristika, f.eks. hos ejere/ledere, der prioriterer arbejdsmiljøet højt, end i nogen systematisk tilgang til arbejdsmiljøledelse. Derfor er det mere afhængigt af individuelle arbejdstagere og ejere/ledere. Hvis der er en engageret arbejdsmiljørepræsentant eller ejer/leder, kan arbejdsmiljøtilgangen være mere omfattende, og virksomheden kan være mere opmærksom på arbejdsmiljøet. Derfor bliver de arbejdsmiljømæssige resultater mere usystematiske i mikro- og små virksomheder end i større virksomheder, hvor det er lettere at skabe en systematisk tilgang til arbejdsmiljøet og et velfungerende arbejdsmiljøledelsessystem. Generelt er det forskernes vurdering, at man ikke kan tale om arbejdsmiljøledelse som sådan hos virksomhederne i den danske undersøgelse. Omfanget og rækkevidden er simpelthen for lille til at tale om særskilte arbejdsmiljøledelsessystemer eller -praksisser.

Arbejdsmiljøet kan snarere beskrives som en integreret del af den overordnede tilrettelæggelse af arbejdsprocesserne hos virksomhederne i undersøgelsen. Virksomheder med mere vellykkede rammer for en indsats på arbejdsmiljøområdet syntes at være bedre i stand til at integrere sikkerhedsforhold- og foranstaltninger i den daglige tilrettelæggelse af arbejdet. Dette kan forklares ud fra fag- eller jobtraditioner og i et vist omfang ud fra en ren fornuftsåren forståelse af, hvordan man sikrer et sikkert og sundt arbejdsmiljø, snarere end ud fra systematiske arbejdsmiljøordninger eller -praksisser.

Ejere/lederne i vores undersøgelse ved udmærket godt, at deres viden om arbejdsmiljøspørgsmål og

arbejds miljøregler kan betegnes som værende begrænset i et vist omfang og ofte ikke er tidssvarende. De føler imidlertid, at de hverken har tid eller ressourcer til at holde sig ajour med udviklingen på arbejds miljøområdet.

På trods af manglen på arbejds miljøledelses- og arbejds miljøsystemer var der mange gode eksempler på god praksis samt eksempler på virksomheder, der ændrede arbejdsstilletæggelsen med det formål at forbedre arbejds miljøet, f.eks. ved at indføre værktøjer og maskiner (f.eks. kraner) for at reducere tunge løft og anstrengende arbejdsstillinger. Dette omfattede både praktiske foranstaltninger som f.eks. indstillelige borde samt arbejdsstilletæggelse såsom skiftehold eller ændrede bestillingsprocesser for at mindske arbejdsbyrden i ordrehåndteringsafdelingen.

Disse ændringer blev iværksat på forskellige måder. Nogle af forslagene var fremsat af arbejdstagere og andre af ledere. Nogle blev iværksat, i og med at nye teknologier blev stillet til rådighed, og andre blev iværksat som følge af ulykker med det formål at undgå yderligere ulykker, men kun nogle få var baseret på nærvedhændelser, da disse ofte ikke registreres. Et andet hyppigt forekommende incitament til forbedringer hos mange virksomheder i undersøgelsen var påbud eller forslag fremsat af Arbejdstilsynets tilsynsførende.

3.2.9 Klassificering af virksomhedsbaserede arbejds miljøstrategier

Som det fremgår af de foregående afsnit, kan den overordnede virksomhedsstrategi for arbejds miljøindsatsen hos virksomhederne i den danske undersøgelse opsummeres under fællesbetegnelsen ad hoc-baseret. Virksomhederne beskæftiger sig med arbejds miljøspørgsmål, når de har tid, eller hvis der sker noget, som sætter arbejds miljøspørgsmålet på dagsordenen. Den er ikke kun reaktiv, selv om der er klare tegn på en reaktiv tilgang, hvor virksomhederne kun reagerer, når noget indtræffer, f.eks. en ulykke, en nærvedhændelse eller et tilsynsbesøg, eller når de pålægges krav. Der er også proaktive elementer, hvor arbejds miljøet forbedres, men ikke nødvendigvis som følge af tidligere problemer. Den største hindring er ofte, at andre opgaver prioriteres i stedet for arbejds miljørelaterede opgaver. Dette er især tilfældet, når der er tale om hovedforretningsområder. Hvis ejerne/lederne skal prioritere mellem en arbejds miljørelateret opgave og andre forretningsopgaver, som f.eks. at svare på en kundes henvendelse eller sende en faktura, bliver arbejds miljøet grundlæggende aldrig prioriteret — især hvis arbejds miljøforanstaltningen ikke er obligatorisk, i modsætning til den obligatoriske skriftlige APV, eller hvor virksomheden ikke kan pålægges en sanktion.

Virksomhedernes arbejds miljøstrategier er meget uformelle, ofte implicite og i praksis hovedsagelig implementeret i deres daglige arbejdsstilletæggelse og arbejdsrutiner. Virksomheder skelner sjældent mellem arbejds miljø og det daglige arbejde, og arbejds miljøet anskues ikke særskilt. Et sikkert og sundt arbejds miljø opfattes typisk som uadskilleligt fra udførelsen af arbejdet på en god og bæredygtig måde. Så der er kun få — om nogen — formelle elementer som f.eks. arbejds miljømøder i det daglige arbejde.

Selv om der er tydelige forskelle imellem virksomhederne i undersøgelsen, har de samlet set ikke en systematisk tilgang til arbejds miljøet. Dette kan primært forklares ved deres størrelse, da det er vanskeligt for ejerne/lederne at overdrage opgaven med at håndtere arbejds miljøet til en bestemt medarbejder eller en bestemt leder. Det samme problem kan også opstå i større virksomheder, men der er det typisk lettere at uddelegere opgaven. Desuden kan tilstedeværelsen af en arbejds miljørepræsentant (som er mere udbredt i større virksomheder) bidrage til at øge opmærksomheden omkring arbejds miljøet. Ofte skal ejere/ledere håndtere alle ledelsesmæssige spørgsmål, herunder spørgsmål vedrørende arbejds miljøet, selv om de ikke har de nødvendige ressourcer hertil. Administrative og ledelsesmæssige opgaver, som f.eks. opgaver med relation til arbejds miljøet, anses for at være af mindre betydning for virksomheden og har således en lav prioritet, i nogle tilfælde blot fordi ejerne/lederne prioriterer andre opgaver, og i andre tilfælde forstærket af en generel mangel på interesse i spørgsmålet fra ejerne/lederne.

Der er begyndende tegn på en deltagerorienteret tilgang blandt mikro- og -små virksomheder, eftersom flertallet af ejerne/lederne hos virksomhederne i undersøgelsen udtaler, at de gerne så, at arbejdstagerne spillede en mere aktiv rolle i virksomhedens arbejds miljø. De forventer, at arbejdstagerne bidrager til et sikkert arbejds miljø i kraft af deres daglige rutiner, men de forventer også, at arbejdstagerne kommer med forslag til forbedringer. Det betyder dog ikke nødvendigvis, at de vil følge disse anbefalinger, selv om de oftest hævder at gøre det. Generelt forventer ejerne/lederne,

at arbejdstagerne er forholdsvis selvstændige med hensyn til arbejdsmiljøet på samme måde som i deres daglige arbejde, når de f.eks. møder kunderne.

Nogle af virksomhederne indberettede om en stærk konkurrence og blev vurderet af forskerne til at have en høj grad af sårbarhed, men dette syntes ikke at have en stærk og direkte indvirkning på arbejdsmiljøet hos de analyserede virksomheder. Dette er i strid med vores forventninger baseret på resultaterne i faglitteraturen og projektets første forskningsfase. De sårbare virksomheder i vores stikprøve har tilsyneladende været i stand til at reducere den sårbarhed og konkurrence, der har en negativ indvirkning på deres arbejdsmiljø, enten ved at målrette indsatsen mod nichemarkeder og derved at opnå mere spillerum, eller ved at træffe aktive valg om ikke at konkurrere på lave arbejdsmiljønormer, men snarere arbejde på at sikre et sikkert arbejdsmiljø (eller kombinationer heraf). Det samme gælder de få virksomheder i undersøgelsen (tre virksomheder, DK5, 6 og 8), der beskæftiger migrantarbejdere og midlertidigt ansatte, som generelt er mere udsatte for ringe arbejdsvilkår, herunder dårligt arbejdsmiljø (EU-OSHA, 2016; Hopkins, 2015; Quinlan et al., 2001; Rasmussen et al., 2015). Denne sårbarhed kunne imidlertid ikke bekræftes i de danske virksomheder, der analyseres her. Det kan også have noget at gøre med det lidt partiske udvalg af virksomheder.

3.3 Mekanismer

3.3.1 Afgørende faktorer

- **Den rolle, som lovgivning og regulering på brancheniveau spiller**

Generelt havde ejerne/lederne en noget middelmådig viden om arbejdsmiljølovgivningen. Mange af dem var klar over, at der var sket visse ændringer i loven, men de var ikke fuldt ud i stand til at redegøre for de ændringer, der var relevante for dem. De var alle bevidste om, at de ikke havde det fulde overblik over lovgivningen, men som en ejer og leder sagde: "Ideelt set har vi det fulde overblik, men det kan være meget vanskeligt for så lille en virksomhed" (DK10). Flertallet havde dog et bredt overblik over de vigtigste bestemmelser. I bund og grund erklærede alle ejerne/lederne, at de ønskede at overholde lovgivningen, men den vægt, de ville lægge på overholdelse, varierede. For nogle var det primære mål blot overholdelse af reglerne for at undgå sanktioner fra Arbejdstilsynets side, mens andre anvendte en mellemliggende tilgang, fremhævede udbyttet af arbejdsmiljøindsatsen og i stedet ville anlægge en rent fornufts-baseret tilgang til arbejdsmiljøet, som de så ville anse for behørig overholdelse af bestemmelserne. En ejer/leder udtalte: "Det er vigtigere for mig, at det giver mening [end at overholde loven]. Og hvis det virker forkert, er det sandsynligvis også forkert i henhold til arbejdsmiljølovgivningen" (DK6). Nogle virksomheder henviste til BFA'erne, hvor de kunne finde den nødvendige viden.

- **Arbejdstilsynets og andre offentlige myndigheders rolle**

Antallet af tilsyn fra Arbejdstilsynet er højere i Danmark end i de fleste andre europæiske lande, også når det kommer til mikro- og små virksomheder. Som led i en politisk aftale besøgte Arbejdstilsynet alle danske virksomheder med ansatte mellem 2005 og 2012, herunder mikro- og små virksomheder, men de fleste af virksomhederne i undersøgelsen indberettede om hyppigere og nyere tilfælde af besøg af Arbejdstilsynet: Alle virksomhederne i undersøgelsen havde modtaget besøg inden for de sidste 5 år, og over halvdelen af dem havde haft mere end ét besøg. Dette forklares delvis ved brancherne i stikprøven, da disse vurderes som værende højrisikobrancher, der er underlagt hyppigere tilsyn, mens brancher med lavere risiko besøges mindre hyppigt.

Arbejdstilsynets tilsyn spiller en vigtig rolle med hensyn til at regulere arbejdsmiljøet i danske mikro- og små virksomheder, og denne holdning kom klart til udtryk blandt de fleste ejere/ledere. Selv om mange af ejerne/lederne ikke følte, at tilsynene gjorde nogen særlig forskel i deres egen virksomhed, erkendte de, at de spiller en vigtig rolle med hensyn til at sikre arbejdsmiljøet, navnlig i mindre virksomheder. Så ejere og ledere tilskriver Arbejdstilsynets tilsynsførende en vigtig betydning. Der kan gives et eksempel fra gartnerivirksomheden (DK8), hvor lederen oplyste, at man overholdt lovgivningen og også overgik de heri fastsatte standarder, og han mente, at regulering var noget af et irritationsmoment, men samtidig erkendte han, at regulering er nødvendig, da "vi ikke er den eneste virksomhed i verden" (DK8). Derfor bliver tilsyn og overholdelse af lovgivningen en del af arbejdsmiljøtilgangen hos mikro- og små virksomheder, og tilsynene udgør en væsentlig del af ejernes/ledernes motivation til at være opmærksomme på arbejdsmiljøet og de ledelsesmæssige aspekter heraf. F.eks. anførte en ejer/leder, at uden regulering og arbejdstilsyn ville forpligtelsen til at

udarbejde en skriftlig APV ikke kunne overholdes: "De ville sandsynligvis ikke få den [APV'en] udført" (DK7). Da virksomheden havde haft besøg af Arbejdstilsynet tidligere, vidste virksomheden, hvor man skulle sætte ind, og hvad der skulle forbedres. Overordnet set betragtes lovgivning kombineret med regelmæssige besøg af Arbejdstilsynet således som en vigtig drivkraft for konkret arbejdsmiljøledelse i denne virksomhed.

Da tilsynene nogle gange fører til sanktioner eller ændringer, kan den blotte risiko for at blive kontrolleret øge virksomhedernes opmærksomhed omkring arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøpraksis. Alene det forhold, at alle de pågældende virksomheder havde foretaget den skriftlige APV, hvilket er meget let for Arbejdstilsynet at kontrollere, viser, at tilsynene har en indirekte virkning, da den vigtigste motivation for overhovedet at foretage den skriftlige APV var efterlevelse af reglerne, hvilket blev fastslået af alle parter.

Selv om de tilsynsførendes besøg hos virksomhederne er begrænsede, spiller de også en rolle som benchmark for arbejdsmiljøstandarder. Som en ejer/leder forklarede, vil han typisk tage fat på arbejdsmiljøspørgsmål ved at spørge medarbejderen: "Hvordan tror du, Arbejdstilsynet ville vurdere dette?" (DK7). Arbejdstilsynet har udvidet tilsynene til mere at handle om vejledning, navnlig når det drejer sig om mikro- og små virksomheder. De tilsynsførende advarer og vejleder mere, end de udsteder bøder. Virksomhederne i undersøgelsen værdsætter dette, navnlig fordi visse overtrædelser af reglerne hovedsagelig skyldes manglende viden. Arbejdstilsynet annoncerer normalt sine besøg — den hyppigste form for tilsyn, det risikobaserede tilsyn, varsles 4 uger i forvejen, dog uden at der gives specifikke oplysninger om dato eller klokkeslæt — så virksomhederne har mulighed for at forbedre arbejdsmiljøet, inden de rent faktisk inspiceres. Andre former for kontrol, f.eks. undersøgelser af ulykker eller klager, er normalt uanmeldte.

Ejerne/lederne og arbejdstagerne havde alle en positiv opfattelse af Arbejdstilsynet og de tilsynsførende, selv om deres praktiske erfaringer var forskellige. Nogle mente, at tilsynene (og vejledningen) var nødvendige, noget tidskrævende og reelt ikke førte til noget, mens andre var meget positive med hensyn til Arbejdstilsynets rolle og indberettede, at de modtog god feedback og støtte fra de tilsynsførende, navnlig inden for bygge- og anlægsbranchen.

Selv om nogle af ejerne/lederne ikke tilskrev inspektionerne nogen synderlig betydning i deres egne virksomheder, kunne vi under interviewene identificere en lang række forbedringer af arbejdsmiljøet, som var en følge af Arbejdstilsynets besøg. Der kunne navnlig for kroens vedkommende (DK6) konstateres modstridende erfaringer, da ejeren hævdede, at tilsynene ikke var særlig udbytterige for hans virksomhed, men ikke desto mindre, under rundvisningen, fremviste de justerbare borde i køkkenet, som var blevet opstillet efter henstilling fra Arbejdstilsynet. Desuden havde han fået et ventilationssystem monteret på opvaskemaskinen for at forebygge mug og damp, hvilket tydeligvis var en forbedring, han var meget tilfreds med. Dette system var også resultatet af et krav fra Arbejdstilsynet. Han drog imidlertid ikke selv denne konklusion under interviewet. Der var andre eksempler fra andre virksomheder med ventilationssystemer, der blev installeret efter et tilsyn. Andre eksempler omfattede en sikkerhedsanordning, så de ansatte ikke kunne blive låst inde i den store fryser, og en omorganisering af vandslanger for at undgå, at de ansatte snubler og falder.

Samlet set spiller de tilsyn, der udføres af Arbejdstilsynet, en vigtig rolle med hensyn til at sikre overholdelsen af mindstekrav og mindske risiciene i de danske mikro- og små virksomheder, navnlig fordi dette højst sandsynligt ikke ville have fået den samme opmærksomhed, hvis der ikke var blevet foretaget tilsyn. Selv om vores stikprøve må forventes at fremvise nogle af de bedste resultater, var der stadig flere forbedringer, som var en direkte følge af tilsynene. Navnlig hos den virksomhed i undersøgelsen, der klarede sig dårligst på arbejdsmiljøområdet (DK6), medførte inspektionerne en række forbedringer. Hos leverandøren af landbrugstjenesteydelser (DK7) gav ejeren udtryk for en positiv tilgang til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø og tog sig meget af sine arbejdstagere, men han oplyste, at han foretrak at arbejde ude i marken i stedet for at tage sig af arbejdsmiljørelaterede spørgsmål, såsom uddannelse og APV. Tilsynene kan således opfattes som et incitament til at udvise opmærksomhed på arbejdsmiljøområdet.

Næsten alle virksomheder blev inspiceret af andre myndigheder såsom Fødevarestyrelsen, hvad angår hotellerne, restauranterne og de levnedsmiddelproducerende virksomheder, eller miljømyndigheder, hvad angår virksomheder, der beskæftiger sig med kemikalier og lignende. Der var inspektioner af maskiner, som f.eks. lastbiler med fladt lad, samt godkendelsesinspektioner inden for autoriserede erhverv, såsom elektrikere. Dette havde en positiv virkning, f.eks. i forbindelse med håndtering af kemiske stoffer, hvilket igen kan have en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet. Det vil

dog typisk kun være ret specifikke spørgsmål, der reguleres af disse andre myndigheder, og sådanne yderligere inspektioner er derfor ikke tilstrækkelige til at sikre et godt arbejdsmiljø. Her er Arbejdstilsynets rolle meget mere central.

▪ **Værdikædevirkninger for virksomheders arbejdsmiljøledelse**

Leverandører og kunder indvirker kun i ringe grad på arbejdsmiljøet hos virksomhederne i undersøgelsen. Et positivt eksempel er størrelsen af poser med mel i hotel- og restaurationsbranchen, hvor en reduktion af størrelsen af posen bidrog til at lette personalets arbejde. Selv om der således er konsekvenser for arbejdsmiljøet, blev de anset for at være temmelig begrænsede, så værdikædevirkningen på arbejdsmiljøet er generelt ikke særlig stor.

Der er imidlertid to virksomheder, som i højere grad påvirkes som følge af deres rolle som underleverandører, hvor de arbejder under forhold, som de ikke selv er herrer over, hvilket kan være et problem. Den første er en producent og installatør af malkerobotter (DK1). Da teknikerne skal arbejde på kundernes (de lokale landmænds) bedrifter, er de ikke i stand til selv at kontrollere arbejdsmiljøet, men de er afhængige af landmændene, og af hvordan disse håndterer arbejdsmiljøet, hvilket kan variere meget. Der er også forskelle med hensyn til, om landmændene indhegner dyrene, mens teknikerne udfører deres arbejde, men ejeren/lederen ville ikke forlange, at kunderne indhegnede dyrene. Teknikerne blev også påvirket, hvis kunderne har et dårligt arbejdsmiljø, herunder ikke rengjorte og dermed glatte gange, støvede stalde og rodede arbejdsområder. Den anden virksomhed er tømrervirksomheden (DK4), som ofte er underleverandør, og hvis ansatte arbejder på byggepladser, hvor mange dele af arbejdsmiljøet, og især arbejdets tilrettelæggelse og planlægning, er uden for deres kontrol.

Derfor kan de negative virkninger af værdikæden hovedsagelig tilskrives den omstændighed, at virksomhederne i undersøgelsen udfører arbejde i andre virksomheders faciliteter, og krav eller pres i værdikæden som sådan.

Der kan være andre risici i forbindelse med betjening af kunder på vandrerhjem (DK5), som potentielt omfatter krænkende eller fulde gæster. Dette opfattes imidlertid ikke som en del af værdikædevirkningen, men snarere som en branchespecifik risiko.

▪ **Ledelsesstil og sociale relationer**

Generelt beskrev virksomhederne deres sociale relationer som gode, hvilket er i overensstemmelse med forskernes generelle vurdering. Både medarbejdere og ejere/ledere forklarede, hvordan mikro- og små virksomheder har en kortere afstand mellem ledelsen og medarbejderne. Nogle ansatte omtalte endda medarbejdere og ledelse som deres "udvidede familie". Navnlig den interviewede arbejdstager på kroen (DK6) anvendte dette udtryk. Dette viser, hvordan forbindelserne er mere uformelle og personlige i mikro- og små virksomheder. I nogle tilfælde oplyste virksomhederne (f.eks. skovbrugsvirksomheden, DK10), at det ville være akavet at have en formel arbejdsmiljørepræsentant, da de sociale relationer generelt er uformelle. Med en enkelt undtagelse kan alle virksomheder beskrives som havende en ikke-hierarkisk arbejdstilrettelæggelse. Dette afspejler også det ikke-hierarkiske danske arbejdsmarked (Esser og Olsen, 2012; Gustavsen, 2007). Kroen (DK6) var den enkelte undtagelse fra denne regel, idet tilrettelæggelsen af arbejdet i højere grad var bestemt af ejeren/lederen.

Alle ejere/ledere gav udtryk for, at de ansatte altid kunne komme til dem, hvis de havde spørgsmål, herunder spørgsmål vedrørende arbejdsmiljøet. Mange ansatte istemte dette, men om denne mulighed faktisk blev benyttet af de ansatte, kunne ikke vurderes af forskerne. Det er sandsynligt, at nogle arbejdstagere ikke tør klage, og at de gode sociale forbindelser indskrænker drøftelserne om forbedringer af arbejdsmiljøet i nogle virksomheder, da de gode sociale relationer kan gøre det vanskeligere at modsætte sig ledelsen, f.eks. hvis anmodningen eller forslagene om forbedringer af arbejdsmiljøet afvises. Afhængigt af emnets følsomhed, kan det omvendte også være tilfældet, således at de uformelle rammer gør det lettere at klage eller gøre opmærksom på arbejdsmiljømæssige problemer. Hos de tre virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter anførte de ansatte, at de i tilfælde af spørgsmål vedrørende arbejdsmiljøet enten ville henvende sig til arbejdsmiljørepræsentanterne eller nogle gange direkte til ejerne/lederne. I et produktionsselskab, der fremstiller ventilationssystemer (DK2), mente repræsentanten, at de uformelle rammer i den lille

virksomhed gjorde det lettere at forbedre arbejdsmiljøet: "Hvis der er problemer med arbejdsmiljøet, går jeg bare ind på lederens kontor for at drøfte og løse det. Dette kan være anderledes i en større virksomhed". Ikke desto mindre gjorde den omstændighed, at arbejdstagerne også kunne henvende sig til arbejdsmiljørepræsentanten, det lettere for dem at rejse vanskelige spørgsmål, da de ikke var nødt til at henvende sig direkte til ledelsen.

▪ Andre faktorer

Det forekommer indlysende, at virksomhedsstørrelsen indvirker positivt på mulighederne for at organisere arbejdsmiljørelaterede aktiviteter hos virksomhederne i undersøgelsen, f.eks. i forbindelse med tildeling af ressourcer til håndtering af arbejdsmiljøspørgsmål. Men virksomhedens størrelse kan også være en hindring. I en fremstillingsvirksomhed (DK2) påpegede ejeren/lederen, at det er vanskeligt for dem at indkøbe dyre tekniske løsninger, som f.eks. maskiner og løftekraner, som både medarbejderne og ejeren/lederen var enige om ville være en god idé, mens det ville være lettere for en større virksomhed.

En anden faktor, som vi anså for at have indflydelse på virksomhederne i den danske undersøgelse, er kulturen inden for branchen. Nogle af de brancher, der undersøges i forbindelse med dette projekt, har en stærkt traditions- og erhvervsbunden kultur, navnlig inden for landbrugs- og bygge- og anlægsektoren, men også inden for hotel- og restaurationssektoren. Hos nogle af landbrugsvirksomhederne og hos tømrervirksomheden (DK4) viste det sig, at visse risici til en vis grad blev betragtet som en del af jobbet, som ikke kan udryddes helt. F.eks. anførte ejeren/lederen af kroen (DK6), at risikoen for MSB var en helt naturlig del af branchen. Den samme holdning blev udtrykt af ejeren/lederen af svinebedriften (DK9), som beskrev risiciene ved at arbejde med dyr som noget, der var kendetegnende for branchen, og som ikke kunne ændres. De ansatte gav også udtryk for denne holdning. F.eks. erklærede arbejdsmiljørepræsentanten hos tømrervirksomheden (DK4), at hans kolleger ikke indberetter nærvædhændelser, fordi det er en del af kulturen, at medarbejderne formodes at have alt under kontrol. Det er arbejdsmiljørepræsentantens opfattelse, at hvis noget sker, fortæller de ham ikke om disse hændelser. Kulturen på arbejdspladsen udgør derfor en hindring for behørig kontrol af visse risici, som anses for at være en del af jobbet.

Mens arbejdspladsen og kulturen inden for branchen kan have følgevirkninger for arbejdsmiljøet, kan kulturen også ændre sig over tid, da yngre arbejdstagere og lærlinge har en tendens til at lægge større vægt på at sikre et godt arbejdsmiljø. Dette blev anført hos flere af virksomhederne i undersøgelsen. En ejer/leder i en fremstillingsvirksomhed (DK1) sagde, at "[arbejds]kulturen har ændret sig meget, siden jeg var lærling", og lagde vægt på, at de unge arbejdstagere er mere opmærksomme på arbejdsmiljøet.

En yderligere faktor, der hidtil ikke er blevet behandlet indgående i denne rapport, og som kan indvirke på forholdene i virksomhederne i undersøgelsen, er arbejdsmarkedets parter. Alle virksomhederne i undersøgelsen, med undtagelse af de to landbrugsvirksomheder (DK9 og DK10), havde kollektive overenskomster, der regulerede lønninger og arbejdsvilkår. Virksomheder med kollektive overenskomster er overrepræsenteret i stikprøven set i forhold til mikro- og små virksomheder i almindelighed, og i forhold til landbrugs- og HORECA-sektoren i særdeleshed (Rasmussen et al., 2015).

3.4 Sammenfatning og hovedkonklusioner

I dette forskningsprojekt har vi set nærmere på bagvedliggende og organisatoriske faktorer på arbejdsmiljøet i mikro- og små virksomheder i Danmark. I de foregående afsnit har vi fremlagt resultaterne baseret på forskellige analysemæssige kategorier, men her fremhæver vi de væsentligste konklusioner. De problemer, vi har konstateret i disse virksomheder, vil sandsynligvis være til stede i de fleste andre mikro- og små virksomheder.

Generelt udvistes der hos de deltagende virksomheder en høj grad af bevidsthed omkring arbejdsmiljøspørgsmål, og de fleste ejere/ledere angav, at de opfattede arbejdsmiljøet og sikringen af et godt og sikkert arbejdsmiljø som lige vigtige. Dette var begrundet i deres egne værdier omkring et sikkert arbejdsmiljø, men andre motiverende faktorer spillede også en rolle, herunder de økonomiske incitament, dvs. at kunne fremvise en attraktiv forretningsmodel for kunderne og at kunne tiltrække fremtidig arbejdskraft. Deres motivation var imidlertid også under påvirkning af tvangsmidler i

forbindelse med tilsyn og risikoen for at blive pålagt sanktioner.

Selv om virksomhederne generelt var motiverede for at forbedre arbejdsmiljøet, indberettede de, at de havde vanskeligt ved at finde tiden og ressourcerne til at prioritere arbejdet med arbejdsmiljø, navnlig når valget stod mellem at varetage deres kerneforretningsområder og at behandle arbejdsmiljøspørgsmål. Administrationsbyrden blev også angivet som en hindring for det strategiske arbejdsmiljøarbejde, som deltagelse i arbejdsmiljøkurser og andre mere systematiske elementer i forbindelse med arbejdsmiljøorganisationen. Nogle af virksomhederne har heller ikke den fornødne ledelsesmæssige kapacitet, men de ville gerne arbejde mere systematisk.

Generelt blev der konstateret en mangel på en systematisk tilgang til arbejdsmiljøet og til håndteringen af arbejdsmiljøspørgsmål hos virksomhederne i den danske undersøgelse. Behandlingen af arbejdsmiljøspørgsmål sker oftest på ad hoc-basis, og i stedet for en mere systematisk tilgang, anvendes en ren fornuftsåben tilgang, der indebærer en risiko for under- eller overvurdering af risici eller tilsidesættelse af risici på grund af manglende systematisk tænkning omkring spørgsmålet.

På trods af disse begrænsninger lykkedes det rent faktisk for størstedelen af virksomhederne i undersøgelsen at sikre et forholdsvis sikkert arbejdsmiljø. Dette kan forklares med ejernes/ledernes og arbejdsmiljørepræsentanternes opmærksomhed omkring spørgsmålet snarere end med de organisationsmæssige rammer for arbejdsmiljøet på virksomhederne i undersøgelsen, som ofte er forholdsvis svage. Konsekvensen er, at mikro- og små virksomheder uden personlig kontakt (som det blev konstateret i en virksomhed inden for hotel- og restaurationsbranchen) kan have dårligere arbejdsmiljø som følge af manglen på både personlig kontakt og systematiske tilgange.

Reglen for både ejerne/lederne og arbejdstagerne er, at arbejdsmiljøspørgsmål behandles primært ved at integrere arbejdsmiljømæssige forbedringer i det daglige arbejde, altså at arbejdsmiljøet betragtes som en integreret del både af faget eller branchen og af selve virksomheden. Denne opfattelse kan have visse fordele, idet bestemte sikkerhedsforanstaltninger indarbejdes i den daglige rutine, men konsekvensen er også, at mange risici overses eller forsømmes, fordi de anses for at være uundgåelige. Det var meget vanskeligt for nogle af virksomhederne i undersøgelsen at adskille arbejdsmiljøet fra den daglige tilrettelæggelse af arbejdet. Dette kan gøre arbejdstagerne og virksomhederne mere sårbare, da der ikke findes arbejdsmiljøsystemer som sådan, men en begrænset systematisk tilgang til at sikre, at alle arbejder under sikre og sunde vilkår. Dette kan også bevirke, at virksomhederne i undersøgelsen fastlåses i et bestemt mønster og bare gør, hvad de altid har gjort, uanset om det fungerer godt eller ej. Dette understreges af arbejdsmiljørepræsentanten hos tømrervirksomheden (DK4): "Vi har det med at gøre, som vi plejer". Efter forskernes vurdering virker dette til at være tilfældet, selv når der er bedre og mere sikre måder at gøre tingene på. I ét forhold er alle virksomhederne i undersøgelsen konsekvente, nemlig i forbindelse med den obligatoriske skriftlige APV. Alle virksomhederne har udarbejdet en sådan, og dette var medvirkende til, at nogle af dem havde en mere systematisk tilgang til deres arbejdsmiljø. Men i andre virksomheder blev den betragtet som blot et stykke papir til glæde for Arbejdstilsynet, selv om næsten alle virksomhederne berettede om et vist positivt input fra den skriftlige APV.

Arbejdstagerne hos virksomhederne i undersøgelsen deltog generelt ikke i arbejdsmiljørelaterede aktiviteter, bortset fra nogle få arbejdsmiljørepræsentanter, mens ejeren/lederen af gartnerivirksomheden (DK8) med held havde engageret medarbejderne i at foreslå løsninger og føre dem ud i livet. Opmærksomheden omkring arbejdsmiljøet lå over gennemsnittet i de virksomheder, som har arbejdsmiljørepræsentanter, hvilket viser, at tilstedeværelsen af en arbejdsmiljørepræsentant kan bidrage til at skabe opmærksomhed blandt arbejdstagerne omkring arbejdsmiljøet.

Arbejdstilsynets tilsyn sikrer, at reglerne overholdes, og spiller en vigtig rolle med hensyn til at sikre de grundlæggende fysiske rammer og en vis grad af opmærksomhed omkring/prioritering af arbejdsmiljøet. Tilsynene havde ført til flere forbedringer i arbejdsmiljøet, og virksomhederne i undersøgelsen vurderede generelt de tilsynsførende til at være vigtige for arbejdsmiljøet. Dette kan især være tilfældet for virksomheder med en lavere iboende motivation til at forbedre arbejdsmiljøet.

Alt i alt viser resultaterne fra de danske virksomhedsundersøgelser, at der ikke findes nogen universalløsning, der kan løse alle arbejdsmiljørelaterede problemer i mikro- og små virksomheder. Det er snarere en blanding af forskellige værktøjer og løsninger, som er tilpasset behovene hos de enkelte virksomheder, og hvor arbejdsmiljørepræsentanter og Arbejdstilsynets tilsynsførende spiller en vigtig rolle.

4 Referencer

- Andersen, S.K., Dølvik, J.E. og Ibsen, C.L. (2014). *Nordic Labour Market Models in Open Markets*. European Trade Union Institute, Bruxelles.
- Busck, O. (2014). Arbejdsmiljøet: hvorfor virker reguleringen ikke bedre? Arbejdsmiljøregulering og indsats gennem 40 år. I Jørgensen, H. (red.), *Arbejdsmarkedsregulering*, Djøf/Jurist- og Økonomforbundet: København.
- ESENER (2014). Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks, 2014. [dataindsamling]. 2. udgave. UK Data Service. SN: 7808. Findes på: <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-7808-1>
- Esser, I. og Olsen, K.M. (2012). Perceived job quality: autonomy and job security within a multi-level framework. *European Sociological Review*, 28(4): 443-454.
- EU-OSHA (2016). *Contexts and Arrangements for Occupational Safety and Health in Micro and Small Enterprises in the EU: SESAME-projektet*. Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur — EU-OSHA: Bilbao. Findes på: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro/view>
- Gallie, D. (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press: Oxford.
- Gustavsen, B. (2007). Work organization and 'the Scandinavian model'. *Economic and Industrial Democracy*, 28(4): 650-671.
- Hasle, P. og Petersen, J. (2004). The role of agreements between labour unions and employers in the regulation of the work environment. *Policy and Practice in Health and Safety*, 2(1): 5-22.
- Hasle, P., Limborg, H.J., Kallehave, T., Andersen, R. og Klitgaard, T.C. (2011). Small enterprise owner-managers responses to the work environment. *International Small Business Journal*, 39(6): 22-39.
- Hasle, P., Møller, N., Hvid, H. S., Seim, R. og Scheller, V. K. (2016). *Hvidbog om arbejdsmiljørådgivning*. Arbejdstilsynet: København.
- Hopkins, B. (2015). Occupational health and safety of temporary and agency workers. *Economic and Industrial Democracy*, 38(4): 609-628.
- Jacobsen, K. (2011). *Velfærdens pris: Arbejderbeskyttelse og arbejdsmiljø gennem 150 år*. Gads Forlag: København.
- Kvorning, L.V., Hasle, P. og Christensen, U. (2015). Motivational factors influencing small construction and auto repair enterprises to participate in occupational health and safety programmes. *Safety Science*, 71 (del C): 253-263.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2015). The National OSH Survey 2014 in figures. Findes på: http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/arbejdsmiljoedata/virksomhedernes-arbejdsmiljoindsats-20/arbejdsmiljoindsatsen-i-tal/sammenligning-af-virksomhedsstoerrelser/table?question=LA_APV3&year=2014
- Political agreement. *En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020*. (2011). Findes på: <http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/~media/AT/at/12-Engelsk/Rapporter/2020%20engelskpdf.pdf>
- Quinlan, M., Mayhew, C. og Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *International Journal of Health Services*, 31(2): 335-414.
- Rasmussen, S., Refslund, B. og Sørensen, O.H. (2015). *Reducing Precarious Work in Europe through Social Dialogue: The Case of Denmark (1st Part of National Report)*. Precawo-project, Europa-Kommissionen.
- Refslund, B. (2016a). Sectoral variation in consequences of intra-European labour migration: how unions and structural conditions matter. *Comparative Social Research*, 32:55-79.
- Refslund, B. (2016b). Intra-European labour migration and deteriorating employment relations in

Danish cleaning and agriculture: industrial relations under pressure from EU8/2 labour inflows?
Economic and Industrial Democracy, 37(4): 597-621.

Danmarks Statistik (ingen dato). Findes på:

<http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=GF3&PLanguage=0&PXSid=0&wsid=cftree>

Sørensen, O.H., Hasle, P. og Bach, E. (2007). Working in small enterprises: is there a special risk?
Safety Science, 45(10): 1044-1059.

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 tværeurøpæiske 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