

Sikkerhed og sundhed er godt for alle — både dig selv og din arbejdsplads.

Resumé

Anden europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst — ESENER-2

EU-OSHA's anden tværeuropæiske virksomhedsundersøgelse har til formål at bistå arbejdspladserne med mere effektivt at varetage arbejdsmiljøet og fremme medarbejdernes sundhed og trivsel. Den tilvejebringer sammenlignelige tværnationale oplysninger, som er relevante for udformningen og gennemførelsen af nye politikker på dette område.

Indholdsfortegnelse

Baggrund	1
Væsentlige konklusioner	2
Håndtering af arbejdsmiljø	3
Psykosociale risici og håndtering heraf	10
Incitamenter og barrierer	12
Medarbejderdeltagelse	14
Undersøgelsesmetodik	16
Yderligere oplysninger	17

Baggrund

I forbindelse med Det Europæiske Arbejdsmiljøagenturs (EU-OSHA) anden europæiske virksomhedsundersøgelse af nye risici og risici i fremvækst (ESENER-2) spørges de, der »har størst kendskab« til arbejdsmiljøet i virksomhederne, om, hvordan arbejdsmiljørisici håndteres på deres arbejdsplads med særligt fokus på psykosociale risici, dvs. arbejdsrelateret stress, vold og chikane. I sommeren/efteråret 2014 blev der på tværs af alle brancher ⁽¹⁾ undersøgt i alt 49 320 virksomheder, som beskæftiger mindst fem personer, i de 36 lande, der er omfattet, nemlig EU-28

samt Albanien, Island, Montenegro, den tidligere jugoslaviske republik Makedonien, Serbien, Tyrkiet, Norge og Schweiz.

EU-rammedirektivet om foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (direktiv 89/391/EØF) og dets særdirektiver udgør den ramme, der sikrer arbejdstagerne i Europa et højt sikkerheds- og sundhedsniveau på arbejdspladsen. Gennemførelsen af disse bestemmelser varierer fra land til land, og deres praktiske anvendelse varierer alt efter branche, medarbejderkategori og virksomhedsstørrelse. Dette blev bekræftet af ESENER-1, der tilvejebragte en sammenligning af praksis mellem landene og bidrog til en bedre forståelse af, hvordan forholdene i en virksomhed og miljøet i bredere forstand indvirker på håndteringen af arbejdsmiljøet i virksomheden.

ESENER-2, der sigter mod at bygge videre herpå, og som er udviklet med støtte fra myndigheder og arbejdsmarkedspartnere på europæisk plan, har til formål at bistå arbejdspladser i hele Europa ved bedre at forstå deres behov for støtte og ekspertise samt identificere de faktorer, der tilskynder til eller udgør en hindring for handling. I ESENER foretages en detaljeret undersøgelse af fire arbejdsmiljøområder:

1. den generelle tilgang til håndteringen af arbejdsmiljøet i virksomheden
2. hvordan det nye område »psykosociale risici« håndteres
3. de vigtigste incitamenter til og de vigtigste hindringer for håndteringen af arbejdsmiljøet
4. hvordan medarbejderdeltagelsen i håndteringen af arbejdsmiljøet gennemføres i praksis.

⁽¹⁾ Undtagen private husholdninger (NACE T) og ekstraterritoriale organisationer (NACE U).

Dette resumé giver en oversigt over de vigtigste konklusioner i ESENER 2 for hvert af disse fire områder. Der vil blive fremlagt mere detaljerede resultater og analyser i den oversigtsrapport, der vil blive offentliggjort senere i 2015.

Væsentlige konklusioner

De europæiske arbejdspladser udvikler sig løbende som følge af ændringerne i de økonomiske og sociale forhold. Nogle af disse ændringer kommer tydeligt til udtryk i ESENER-2, hvor 21 % af virksomhederne i EU-28 oplyser, at arbejdstagere over 55 år udgør mere end en fjerdedel af deres arbejdsstyrke, idet man ser de højeste andele i Sverige (36 %), Letland (32 %) og Estland (30 %). Samtidig oplyser 13 % af virksomhederne i EU-28, at de har medarbejdere, der regelmæssigt arbejder hjemmefra, idet man ser de højeste andele i Nederlandene (26 %) og Danmark (24 %). Det er værd at bemærke, at 6 % af virksomhederne i EU-28 oplyser, at de har medarbejdere, der har vanskeligt ved at forstå det sprog, der tales i virksomheden. Dette tal er højest i Luxembourg og Malta (16 %) og Sverige (15 %). Disse arbejdsituationer indebærer nye udfordringer, der kræver en indsats for at sikre et højt sikkerheds- og sundhedsniveau på arbejdspladsen.

- Konklusionerne af ESENER-2 afspejler den fortsatte vækst i servicesektoren. De oftest udpegede risikofaktorer er håndtering af vanskelige kunder, elever og patienter (58 % af virksomhederne i EU-28) efterfulgt af trættende eller smertefulde stillinger (56 %) og gentagne hånd- og armbevægelser (52 %).
- Psykosociale risikofaktorer anses for at udgøre en større udfordring end andre. Næsten én ud af fem virksomheder, der oplyser, at de skal håndtere vanskelige kunder, eller som oplever tidspres, anfører også, at de mangler information eller passende værktøjer til at tackle risikoen effektivt.
- Det fremgår af ESENER-2, at 76 % af virksomhederne i EU-28 regelmæssigt udfører risikovurderinger. Som forventet er der en positiv sammenhæng med virksomhedens størrelse, mens værdierne opgjort efter lande varierer fra 94 % af virksomhederne i Italien og Slovenien til 37 % af virksomhederne i Luxembourg.
- Et flertal af de undersøgte virksomheder i EU-28, der udfører regelmæssige risikovurderinger, betragter disse som en hensigtsmæssig måde at håndtere arbejdsmiljøet på (90 %), hvilket er en konsekvent konklusion på tværs af alle brancher og virksomhedsstørrelser.

- Der er betydelige forskelle, når det drejer sig om andelen af virksomheder, hvor risikovurderinger primært udføres af virksomhedens eget personale. Fordelingen mellem landene ændrer sig markant, idet Danmark (76 % af virksomhederne), Det Forenede Kongerige (68 %) og Sverige (66 %) er førende. De laveste andele findes i Slovenien (7 %), Kroatien (9 %) og Spanien (11 %).
- Hvis man ser på de virksomheder, der ikke udfører regelmæssige risikovurderinger, er de vigtigste grunde, der anføres til ikke at gøre dette, at risiciene og farerne allerede er kendt (83 % af virksomhederne), og at der ikke er nogen større problemer (80 %).
- Et flertal af virksomhederne i EU-28 (90 %) oplyser, at de har et dokument, hvori der redegøres for deres ansvar og procedurer på arbejdsmiljøområdet, navnlig blandt de større virksomheder. Der er ingen markante forskelle mellem brancherne, mens de højeste andele opgjort efter lande findes i Det Forenede Kongerige, Slovenien, Rumænien, Polen og Italien (98 % i dem alle), mens de mindste andele findes i Montenegro (50 %), Albanien (57 %) og Island (58 %).
- Arbejdsmiljøspørgsmål drøftes regelmæssigt i den øverste ledelse i 61 % af virksomhederne i EU-28, idet andelen stiger med virksomhedens størrelse. Opgjort efter lande anføres dette oftere i Den Tjekkiske Republik (81 %), Det Forenede Kongerige (79 %) og Rumænien (75 %), mens man ser lavere procentandele i Montenegro (25 %), Estland (32 %) og Island og Slovenien (35 %).
- Næsten tre fjerdedele af de undersøgte virksomheder i EU-28 (73 %) oplyser, at de uddanner deres gruppeledere og ansvarlige ledere i, hvordan de skal håndtere arbejdsmiljøet i deres grupper, idet andelen vokser med virksomhedens størrelse og oftest angives af virksomheder inden for bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering, vand- og elforsyning (82 %) og inden for landbrug, skovbrug og fiskeri (81 %). Opgjort efter lande sørges der oftere for uddannelse i Den Tjekkiske Republik (94 %), Italien (90 %), Slovenien og Slovakiet (84 %) sammenlignet med Island (38 %), Luxembourg (43 %) og Frankrig (46 %).
- Hvis man går videre til de grunde, som virksomhederne anfører til at håndtere arbejdsmiljøspørgsmål, angives opfyldelse af en retlig forpligtelse som en vigtig grund af 85 % af virksomhederne i EU-28. Der er en positiv sammenhæng med virksomhedens størrelse, mens andele opgjort efter lande varierer fra 68 % af virksomhederne i Danmark til 94 % af virksomhederne i Portugal. I nogle lande, navnlig dem, der tiltrådte Den Europæiske Union i 2004, og nogle

af kandidatlandene, er det incitament, der oftest anføres som en vigtig begrundelse for at håndtere arbejdsmiljøet, opretholdelse af organisationens omdømme.

- Det næstvigtigste incitament for arbejdsmiljøindsatsen er opfyldelsen af medarbejdernes og deres repræsentanternes forventninger. Det fremgår af ESENER-2, at mere end fire ud af fem virksomheder, der regelmæssigt udfører risikovurderinger i EU-28 (81 %), oplyser, at de inddrager deres medarbejdere i udformningen og gennemførelsen af de foranstaltninger, der følger af en risikovurdering.
- Det fremgår af ESENER-2, at modvilje mod at tale åbent om disse spørgsmål synes at være den vigtigste hindring for at tackle psykosociale risici (30 % af virksomhederne i EU-28). Denne og alle de andre vanskeligheder anføres oftere, jo større virksomheden er.
- Lidt over halvdelen af alle undersøgte virksomheder i EU-28 (53 %) oplyser, at de råder over tilstrækkelig information om, hvordan de skal inddrage psykosociale risici i risikovurderingerne. Som forventet varierer denne andel mere efter virksomhedens størrelse end efter branche og navnlig efter land, idet de højeste tal stammer fra Slovenien (75 %) og Italien (74 %) og de laveste fra Malta (35 %) og Slovakiet (40 %).
- Brugen af arbejdsmiljøtjenester viser, at bedriftslæger (68 %), alment praktiserende læger med speciale i arbejdsmedicin (63 %) og eksperter i forebyggelse af ulykker (52 %) er dem, der benyttes oftest. Hvis man fokuserer på psykosociale risici, anføres brugen af en psykolog kun af 16 % af virksomhederne i EU-28.

- Med hensyn til forskellige former for medarbejderrepræsentation var en sikkerhedsrepræsentant den person, der oftest blev anført, nemlig i 58 % af virksomhederne i EU-28, idet de største andele fandtes blandt virksomheder inden for undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger (67 %), fremstillingsvirksomhed (64 %) og offentlig forvaltning (59 %). Som forventet afhænger disse konklusioner i vid udstrækning af virksomhedens størrelse.
- Når man fokuserer på de virksomheder, der oplyser at have anvendt foranstaltninger til forebyggelse af psykosociale risici i de tre år, der går forud for undersøgelsen, anfører 63 % af virksomhederne i EU-28, at medarbejderne spillede en rolle i forbindelse med udformningen og tilrettelæggelsen af sådanne foranstaltninger. Disse konklusioner varierer fra land til land fra 77 % af virksomhederne i Danmark til 43 % af virksomhederne i Slovakiet. På grund af arten af de psykosociale risici skulle man forvente, at foranstaltningerne på dette område ville medføre en direkte inddragelse af medarbejderne og en særlig høj grad af samarbejde fra alle aktører på arbejdspladsen.

Håndtering af arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø er et tværfagligt område, hvor det drejer sig om at sikre arbejdstagernes sikkerhed, sundhed og trivsel. Stadig mere komplekse arbejdsprocesser og ændringer i arbejdsvilkårene samt de deraf følgende nye eller ændrede typer risici kræver en ny og systematisk tilgang til arbejdsmiljøspørgsmål. Der er brug for løsninger, som sætter arbejdsgiverne i stand til at inddrage arbejdsmiljømæssige principper på alle operationelle niveauer

Figur 1. Risikofaktorer, der er til stede i virksomhederne (procentdel af virksomhederne i EU-28)



Basis: Alle virksomheder i EU-28.

Bemærk: Psykosociale risikofaktorer er markeret med orange.

Tabel 1. De to oftest anførte risikofaktorer i virksomhederne, fordelt efter branche (procentdel af virksomhederne i EU-28)

Branche	De risikofaktorer, der oftest anføres (procentdel af virksomhederne i branchen i EU-28)	
	Første	Anden
A: Landbrug, skovbrug og fiskeri	Risiko for ulykker med maskiner og håndværktøj (78 %)	Risiko for ulykker med køretøjer i forbindelse med arbejdet (73 %)
B, D, E, F: Bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering, vand- og elforsyning	Risiko for ulykker med maskiner og håndværktøj (82 %)	Løft og flytning af personer eller tunge byrder (71 %)
C: Fremstillingsvirksomhed	Risiko for ulykker med maskiner og håndværktøj (77 %)	Gentagne hånd- og armbevægelser (58 %)
G, H, I, R: Handel, transport, overnatningsfaciliteter/ restaurationsvirksomhed og sport	Håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv. (62 %)	Gentagne hånd- og armbevægelser (49 %)
J, K, L, M, N, S: IT-branchen, finansiell virksomhed, fast ejendom og andre videnskabelige og tekniske eller personlige tjenesteydelser	Trættende eller smertefulde stillinger, herunder stillesiddende arbejde i længere perioder (64 %)	Håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv. (56 %)
O: Offentlig forvaltning	Trættende eller smertefulde stillinger, herunder stillesiddende arbejde i længere perioder (76 %)	Håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv. (68 %)
P, Q: Undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger	Håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv. (75 %)	Trættende eller smertefulde stillinger, herunder stillesiddende arbejde i længere perioder (61 %)

Basis: Alle virksomheder i EU-28.

og i forbindelse med alle former for aktivitet og til rutinemæssigt at udmønte dem i hensigtsmæssige foranstaltninger.

Sundheds- og sikkerhedsrisici

- I forbindelse med samfundsmæssige ændringer afspejler konklusionerne i ESENER-2 den fortsatte vækst i servicesektoren. De oftest udpegede risikofaktorer (figur 1) er håndtering af vanskelige kunder, elever og patienter (58 % af virksomhederne i EU-28) efterfulgt af trættende eller smertefulde stillinger (56 %) og gentagne hånd- og armbevægelser (52 %).
- Som forventet viser konklusionerne opgjort efter brancher nogle interessante forskelle. Tabel 1 viser de to risikofaktorer, som virksomhederne i branchen oftest angiver — den risikofaktor, der anføres mindst hyppigt uanset branche, er forskelsbehandling.
- Risikoen for ulykker med maskiner eller håndværktøj er den risikofaktor, der oftest anføres inden for bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering og vand- og elforsyning (82 % af virksomhederne i branchen i EU-28), landbrug, skovbrug og fiskeri (78 %) og fremstillingsvirksomhed (77 %).
- Håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv. er den mest almindelige risikofaktor inden for undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger (75 %) og handel, transport, overnatningsfaciliteter/restaurationsvirksomhed og sport (62 %). Som det er tilfældet med resten af de psykosociale risikofaktorer, anføres de oftest blandt virksomheder i den offentlige forvaltning og servicesektoren.
- Trættende og smertefulde stillinger, herunder stillesiddende arbejde i længere perioder, er de mest fremherskende risikofaktorer i den offentlige forvaltning (76 %) og IT-branchen, finansiell virksomhed, fast ejendom og andre videnskabelige og tekniske eller personlige tjenesteydelser (64 %). Som det

Tabel 2. Risikofaktorer og brancher, hvor de oftest angives (procentdel af virksomhederne i EU-28)

Risikofaktor (procentdel af virksomhederne i EU-28 uanset branche)	Oftest angivne branche (procentdel af virksomhederne i EU-28 inden for branchen)
Håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv. (58 %)	P, Q: Undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger (75 %)
Trættende eller smertefulde stillinger, herunder stillesiddende arbejde i længere perioder (56 %)	O: Offentlig forvaltning (76 %)
Gentagne hånd- og armbevægelser (52 %)	A: Landbrug, skovbrug og fiskeri (63 %)
Risiko for ulykker med maskiner og håndværktøj (48 %)	B, D, E, F: Bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering, vand- og elforsyning (82 %)
Løft og flytning af personer eller tunge byrder (47 %)	B, D, E, F: Bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering, vand- og elforsyning (71 %)
Risiko for ulykker med køretøjer i forbindelse med arbejdet (46 %)	A: Landbrug, skovbrug og fiskeri (73 %)
Tidspres (43 %)	P, Q: Undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger (50 %)
Kemiske eller biologiske stoffer (38 %)	A: Landbrug, skovbrug og fiskeri (63 %)
Forebyggelse af glide-, snuble- og faldulykker (36 %)	B, D, E, F: Bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering, vand- og elforsyning (63 %)
Varme, kulde eller træk (36 %)	A: Landbrug, skovbrug og fiskeri (65 %)
Kraftig støj (30 %)	B, D, E, F: Bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering, vand- og elforsyning (61 %)
Lange eller uregelmæssige arbejdstider (23 %)	A: Landbrug, skovbrug og fiskeri (35 %)
Dårlig kommunikation eller dårligt samarbejde inden for organisationen (17 %)	O: Offentlig forvaltning (26 %).
Jobusikkerhed (15 %)	O: Offentlig forvaltning P, Q: Undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger (19 %)
Medarbejdernes manglende indflydelse på deres arbejdstempo eller arbejdsprocesser (13 %)	O: Offentlig forvaltning (18 %).
Forskelsbehandling, f.eks. på grund af køn, alder eller etnicitet (2 %)	P, Q: Undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger (4 %).

Basis: Alle virksomheder i EU-28.

er tilfældet med gentagne hånd- og armbevægelser, anføres de interessant nok blandt virksomheder i alle brancher, hvilket bekræfter, at psykosociale risikofaktorer for sygdomme i bevægeapparatet er almindeligt forekommende inden for alle aktiviteter.

- Hvis man for hver risikofaktor betragter den branche, der er førende med hensyn til den procentuelle andel af virksomheder, der oplyser, at denne risikofaktor er til stede, anfører landbrug, skovbrug og fiskeri de højeste andele for fem af de risikofaktorer, der tages i betragtning, nemlig varme, kulde eller træk (65 % af virksomhederne inden for branchen i EU-28), kemiske eller biologiske stoffer (63 %), gentagne hånd- og armbevægelser (63 %), lange eller uregelmæssige arbejdstider (35 %) og den tidligere nævnte risiko for ulykker med køretøjer i forbindelse med arbejdet (73 %). Disse resultater fremhæver de fysiske krævende arbejdsbetingelser i denne branche, se tabel 2.
- Bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering, vand- og elforsyninger er førende med hensyn til risiko for ulykker med maskiner eller håndværktøj (82 %), løft eller flytning af personer eller tunge byrder (71 %), øget risiko for snublen og fald (63 %) og kraftig støj (61 %). Offentlig forvaltning og undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger er førende med hensyn til de resterende syv risikofaktorer.

Risikovurdering

Et vigtigt arbejdsmiljøspørgsmål, som ESENER-2 har undersøgt, er, om arbejdspladsernes sikkerhed og sundhed regelmæssigt kontrolleres som led i en risikovurdering, der er hovedhjørnestenen i den europæiske tilgang til arbejdsmiljøet, jf. EU-rammedirektivet om foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (direktiv 89/391/EØF).

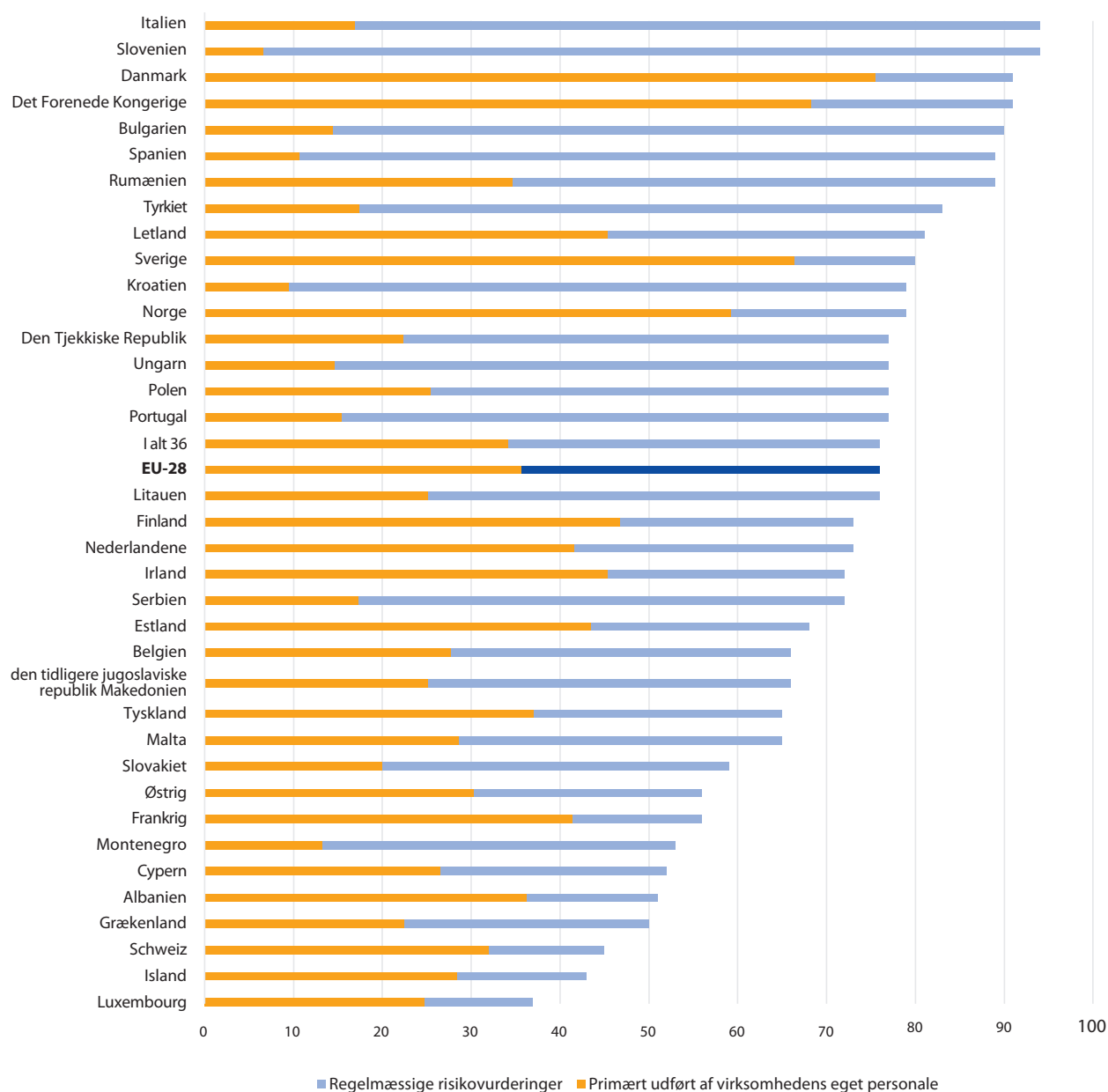
- Det fremgår af ESENER-2, at 76 % af virksomhederne i EU-28 regelmæssigt udfører risikovurderinger ⁽²⁾, og et flertal af dem angiver at gøre dette i dokumenteret form (92 %). Som forventet er udførelsen af risikovurderinger positivt forbundet med virksomhedens størrelse og varierer mellem 69 % af de mikrovirksomheder, der beskæftiger 5-9 arbejdstagere, og 96 % af dem, der beskæftiger over 250.
- Værdierne opgjort efter lande varierer fra 94 % af virksomhederne i Italien og Slovenien til 37 % af virksomhederne i Luxembourg. Opgjort efter brancher ser man de højeste andele i de farligste brancher såsom fremstillingsvirksomhed (85 %), landbrug, skovbrug og fiskeri

(84 %) og bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering samt vand- og elforsyning (83 %).

- Som det fremgår af Figur 2, er der interessant nok markante forskelle, når det drejer sig om andelen af virksomheder, hvor risikovurderinger primært udføres af virksomhedens eget personale. Fordelingen mellem landene ændrer sig markant, idet Danmark (76 % af virksomhederne), Det Forenede Kongerige (68 %) og Sverige (66 %) er førende. De laveste andele findes i Slovenien (7 %), Kroatien (9 %) og Spanien (11 %).
- Der synes at være en sammenhæng med virksomhedernes størrelse, idet procentdelen af virksomheder, hvor risikovurderinger primært udføres af virksomhedens eget personale, stiger i takt med størrelsen. Der kan ikke heraf udledes noget om kvaliteten af disse risikovurderinger — i nogle lande kan der være en retlig forpligtelse til at lade arbejdsmiljøtjenester udføre sådanne opgaver — men i princippet og ud fra den antagelse, at de personer, der kontrollerer arbejdet, er bedst egnede til at kontrollere risiciene, bør alle virksomheder være i stand til at udføre en grundlæggende risikovurdering udelukkende med deres eget personale.
- De aspekter, der oftest er omfattet af risikovurderingerne på arbejdspladsen, er sikkerhed i forbindelse med maskiner, udstyr og installationer (84 %) efterfulgt af arbejdsstillinger, fysiske krav til arbejdets udførelse og gentagne bevægelser (75 %).
- Det er interessant at bemærke, at blandt de virksomheder, der udfører risikovurderinger, og som oplyser at have medarbejdere, der arbejder hjemmefra, angiver kun 29 % af dem, at disse risikovurderinger omfatter hjemmearbejdspladser, idet man ser den højeste andel blandt virksomheder i den offentlige forvaltning (40 %). Selv om disse konklusioner kun udgør 13 % af det samlede antal virksomheder, der indgik i undersøgelsesmateriale, er det stadig værd at holde sig dem for øje som en indikation af den praksis, der gælder for håndtering af arbejdsmiljø, på baggrund af nye arbejdstilrettelæggelsesmønstre.
- På tilsvarende vis, og når der fokuseres på de virksomheder, der benytter sig af andre typer af arbejdstagere ud over direkte ansatte som f.eks. vikaransatte, underleverandører og selvstændige, angiver 62 % af de virksomheder i EU-28, der udfører risikovurderinger, at disse andre typer af arbejdstagere er omfattet af deres risikovurderinger.
- Et flertal af de undersøgte virksomheder i EU-28, der udfører regelmæssige risikovurderinger, betragter disse som en hensigtsmæssig måde at håndtere arbejdsmiljøet på (90 %), hvilket er en konsekvent konklusion på tværs af alle brancher og virksomhedsstørrelser.

⁽²⁾ De absolutte niveauer for risikovurdering, der fremgår af ESENER-2, er sandsynligvis til en vis grad overvurderet. Denne form for »målefejl« går igen i alle undersøgelser, og ESENER-2 har gjort sit bedste for at begrænse dem til et minimum. Det vigtigste er, at metoden sikrer, at niveauerne kan anvendes til relevante sammenligninger mellem landene og til at foretage analyser i forhold til andre variabler, der er sigtet med undersøgelsen.

Figur 2. Risikovurderinger på arbejdspladsen, der udføres regelmæssigt, og risikovurderinger, der primært udføres af virksomhedens eget personale, opgjort efter lande (procentdel af virksomhederne)

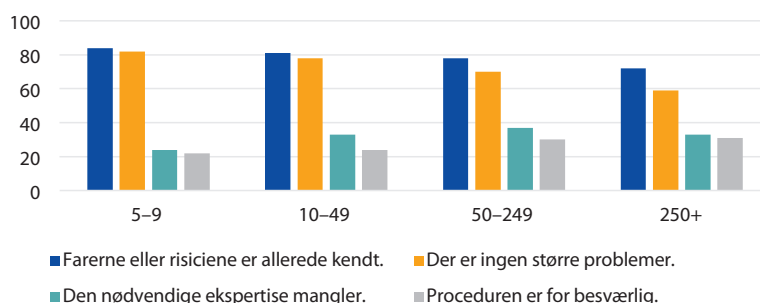


Basis: Alle virksomheder i alle 36 lande.

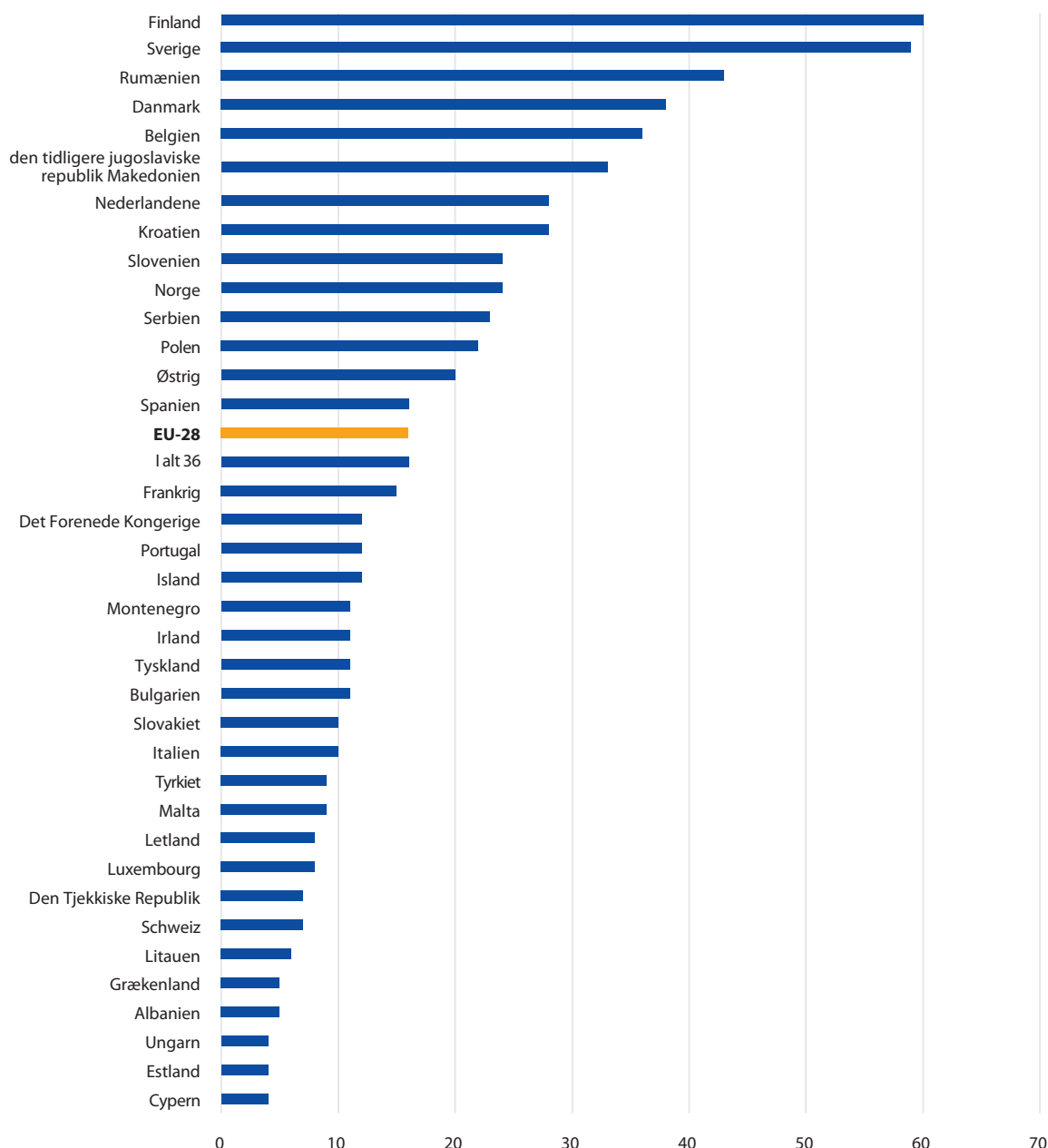
Bemærk: Data om risikovurderinger, der primært udføres af virksomhedens eget personale, og som de virksomheder, der oplyser at udføre risikovurderinger regelmæssigt, er blevet anmodet om at meddele. Fornyet beregning af procenterne i diagrammet for at tage hensyn til, at det samlede grundlag omfatter alle virksomheder.

- Hvis man ser på de virksomheder, der ikke udfører regelmæssige risikovurderinger, er de vigtigste grunde, der anføres til ikke at gøre dette, at risiciene og farerne allerede er kendt (83 % af virksomhederne), og at der ikke er nogen større problemer (80 %). Disse resultater repræsenterer 24 % af de undersøgte virksomheder, men rejser fortsat spørgsmålet om, hvorvidt disse virksomheder, herunder navnlig de mindste, reelt har færre problemer, eller om de blot er mindre opmærksomme på risiciene på arbejdspladsen.
 - Det er interessant at konstatere, at de mindste virksomheder ikke så ofte som de store virksomheder angiver, at proceduren er for besværlig, nemlig 22 % af de virksomheder, der beskæftiger 5-9 arbejdstagere, mod 96 % af dem, der beskæftiger mere end 250, se figur 3.
- Generel håndtering af arbejdsmiljøet i virksomheden**
- Et dokument, hvori der redegøres for ansvaret og procedurerne på arbejdsmiljøområdet, er tilgængeligt for arbejdstagerne i 90 % af virksomhederne i EU-28, idet dette er mere udbredt i de større virksomheder. Der er ingen markante forskelle mellem brancherne, mens de højeste andele opgjort efter lande findes i Det Forenede Kongerige, Slovenien, Rumænien, Polen og Italien (98 % i dem alle) og de laveste i Montenegro (50 %), Albanien (57 %) og Island (58 %).
 - 41 % af virksomhederne i EU-28 udarbejder hvert år et særligt budget for arbejdsmiljøforanstaltninger, idet andelen vokser med virksomhedens størrelse. Opgjort efter brancher er dette tal klart højere blandt virksomheder inden for offentlig forvaltning (63 %). Konklusionerne opgjort efter lande viser, at Rumænien (66 %), Tyrkiet (64 %) og Litauen (62 %) angiver de højeste andele, mens Danmark (15 %), Island (19 %) og Østrig (23 %) angiver de laveste.
 - Ledelsens engagement i arbejdsmiljøspørgsmål er en afgørende faktor for gennemførelse af foranstaltninger til håndtering af arbejdsmiljøet. ESENER-2 viser, at 61 % af virksomhederne i EU-28 angiver, at arbejdsmiljøspørgsmål drøftes regelmæssigt i den øverste ledelse, idet andelen stiger med virksomhedens størrelse. Opgjort efter lande anføres dette oftere i Den Tjekkiske Republik (81 %), Det Forenede Kongerige (79 %) og Rumænien (75 %), mens man ser lavere procentandele i Montenegro (25 %), Estland (32 %), Island og Slovenien (35 %).
 - Gruppeledere og ansvarlige ledere uddannes i, hvordan de skal håndtere arbejdsmiljøet i deres grupper i 73 % af virksomhederne, idet andelen vokser med virksomhedens størrelse og oftest angives af virksomheder inden for bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering, vand- og elforsyning (82 %) og landbrug, skovbrug og fiskeri (81 %). Opgjort efter lande sørges der oftere for uddannelse i Den Tjekkiske Republik (94 %), Italien (90 %), Slovenien og Slovakiet (84 %) i modsætning til Island (38 %), Luxembourg (43 %) og Frankrig (46 %).
 - Brugen af arbejdsmiljøtjenester viser, at bedriftslæger (68 %), alment praktiserende læger med speciale i arbejdsmedicin (63 %) og eksperter i forebyggelse af ulykker (52 %) er dem, der benyttes oftest. Hvis man fokuserer på psykosociale risici, anføres brugen af en psykolog kun af 16 % af virksomhederne i EU-28 (figur 4). Det er dog interessant at konstatere, at der er store forskelle mellem landene: I Finland og Sverige oplyser ca. 60 % af virksomhederne, at de benytter en psykolog, enten virksomhedens egen eller en ekstern.
 - I forbindelse med ESENER-2 blev virksomhederne anmodet om at oplyse om sundhedsfremmende foranstaltninger blandt medarbejderne. Den foranstaltning, der oftest blev anført (35 % af virksomhederne i EU-28), er øget bevidsthed om forebyggelse af afhængighed (rygning, alkohol, narkotika)

Figur 3. Årsager til, at der ikke foretages risikovurderinger på arbejdspladsen regelmæssigt, opgjort efter virksomhedsstørrelse (procentdel af virksomhederne i EU-28)



Basis: Virksomheder i EU-28, der ikke regelmæssigt udfører risikovurderinger.

Figur 4. Brug af en psykolog, enten virksomhedens egen eller en ekstern, opgjort efter lande (procentdel af virksomhederne)

Basis: Alle virksomheder i alle 36 lande.

efterfulgt af øget bevidsthed om ernæring (29 %) og fremme af sportsaktiviteter uden for arbejdstiden (28 %). Opgjort efter brancher anføres sundhedsfremmende foranstaltninger oftere af virksomheder inden for undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger. Opgjort efter lande ser man de

højeste andele i Finland, der ligger på førstepladsen med hensyn til oplysning om forebyggelse af afhængighed (59 % af virksomhederne) og på andenpladsen med hensyn til de andre tre foranstaltninger, idet en særlig høj andel af

virksomhederne (78 %) nævner fremme af sportsaktiviteter uden for arbejdstiden (80 % i Sverige).

- Det er anført ovenfor, at de risikofaktorer, der fører til sygdomme i bevægeapparatet, er ligeligt fordelt mellem virksomhederne uanset branche. Når det drejer sig om forebyggende foranstaltninger, viser ESENER-2, at 85 % af de virksomheder, der nævner tilstedeværelse af risici i forbindelse med løft eller flytning af personer eller tunge byrder, råder over udstyr til at hjælpe med dette eller andre former for fysisk hårdt arbejde. Denne andel vokser med virksomhedens størrelse og nævnes som forventet oftest i de brancher, der er kendetegnet ved mere fysisk krævende arbejde såsom fremstillingsvirksomhed (96 %), landbrug, skovbrug og fiskeri (93 %) og bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering samt vand- og elforsyning (92 %). Opgjort efter lande er tallene højest i Finland (90 %), Montenegro (93 %) og Island (90 %) og lavest i Slovakiet (71 %), Kroatien (72 %) og Grækenland (73 %).
- Den næsthøypigst nævnte foranstaltning til forebyggelse af sygdomme i bevægeapparatet er tilvejebringelsen af ergonomisk udstyr (73 %), der igen vokser med virksomhedens størrelse og er mest udbredt inden for IT-branchen, finansiel virksomhed, fast ejendom og andre videnskabelige og tekniske eller personlige tjenesteydelser (82 %) og offentlig forvaltning (82 %). Denne foranstaltning er mest udbredt blandt virksomheder i Sverige (84 %) og Danmark (83 %) i forhold til Slovakiet, Litauen og Bulgarien (51 % i alle tre lande).

Psykosociale risici og håndtering heraf

Væsentlige ændringer på arbejdsmarkedet medfører, at der opstår psykosociale risici. Disse risici, der er forbundet med den måde, hvorpå arbejdet udformes, tilrettelægges og ledes, samt med den økonomiske og sociale arbejdsmæssige sammenhæng, resulterer i et højere stressniveau og kan føre til en alvorlig forværring af den psykiske og fysiske sundhedstilstand.

- Som påpeget ovenfor er håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv. (58 %) og tidspres (43 %) de to oftest anførte psykosociale risikofaktorer blandt virksomheder

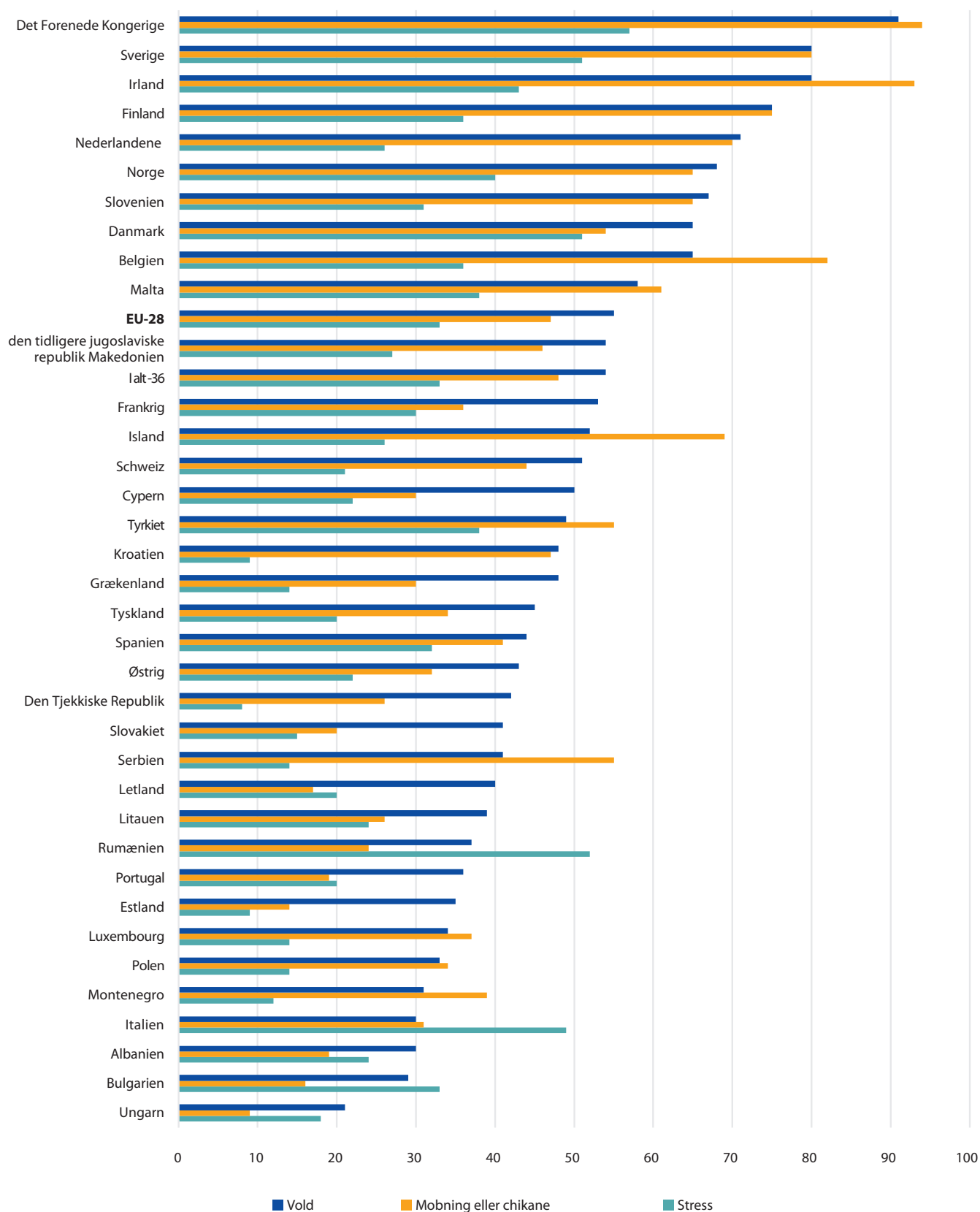
i EU-28. Begge risikofaktorer har den samme brancheprofil, idet de er mest udbredt blandt virksomheder inden for undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger og inden for offentlig forvaltning, mens man ser de laveste andele inden for landbrug, skovbrug og fiskeri samt fremstillingsvirksomhed. Begge risikofaktorer øges med virksomhedens størrelse, men navnlig tidspres.

- Håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv. nævnes oftere som en risikofaktor af virksomheder i Montenegro (78 %), Frankrig og Estland (70 %) end i Tyrkiet (28 %), Italien (37 %) og Litauen (39 %).
- Der synes at være en landeklynge, når det drejer sig om tidspres, der oftest anføres af virksomheder i de nordiske lande, og som skiller sig ret markant ud fra resten, nemlig Sverige og Finland (74 %) tæt fulgt af Danmark (73 %), Norge og Island (71 %). Det næste land i rækken er Nederlandene (62 %). De laveste andele ser man igen i Tyrkiet (15 %), Litauen (16 %) og Italien (21 %).

Håndtering af psykosociale risici

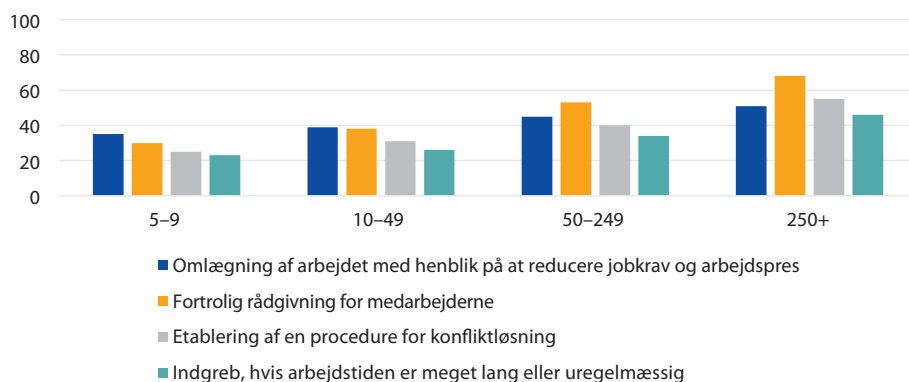
- Psykosociale risikofaktorer anses for at udgøre en større udfordring end andre. Næsten én ud af fem af de virksomheder, der anfører, at de skal håndtere vanskelige kunder, eller at de oplever tidspres, oplyser også, at de mangler information eller passende værktøjer til at tackle risikoen effektivt.
- Opgjort efter brancher viser ESENER-2 også, at de højeste andele af virksomheder, der nævner manglende information eller værktøjer til at tackle risikoen effektivt, findes inden for offentlig forvaltning efterfulgt af finansiel virksomhed, fast ejendom og andre videnskabelige og tekniske eller personlige tjenesteydelser på den ene side og undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger på den anden side.
- På grundlag heraf undersøger ESENER-2, hvordan virksomhederne tackler psykosociale risici, ved at forhøre sig om a) handlingsplaner og procedurer til håndtering af stress, mobning eller chikane og tilfælde af trusler, misbrug eller overfald og b) særlige foranstaltninger, der er blevet truffet i de sidste tre år.

Figur 5. Handlingsplan til håndtering af arbejdsrelateret stress og procedurer til tackling af stress, mobning eller chikane og tilfælde af trusler, misbrug eller overfald (procentdel af virksomhederne)



Basis: Virksomheder med mere end 19 medarbejdere i alle 36 lande.

Spørgsmålet om procedurer til tackling af tilfælde af trusler, misbrug eller overfald fra kunder, patienter, elever eller andre eksterne personer blev kun stillet til dem, der angav tilstedeværelsen af risikofaktoren »Håndtering af vanskelige kunder, patienter, elever osv.«.

Figur 6. Foranstaltninger til forebyggelse af psykosociale risici i de sidste tre år (procentdel af virksomhederne i EU-28)

Basis: Alle virksomheder i EU-28.

- Ca. 33 % af de virksomheder, der har mere end 20 medarbejdere i EU-28, anfører, at de har en handlingsplan til forebyggelse af arbejdsrelateret stress (figur 5), idet dette tal stiger med virksomhedens størrelse og forekommer klart oftere inden for undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger. Der er store forskelle mellem landene, idet man ser de højeste andele i Det Forenede Kongerige (57 %), Rumænien (52 %), Sverige og Danmark (51 %) og de laveste andele i Den Tjekkiske Republik (8 %), Kroatien og Estland (9 %).
- Navnlig blandt de virksomheder, der anfører, at de skal håndtere vanskelige kunder, patienter eller elever, nævner 55 % af dem, der beskæftiger 20 eller flere medarbejdere, at de har indført en procedure til håndtering af denne form for risiko (gennemsnit for EU-28). Denne andel vokser til 72 % blandt virksomheder inden for undervisning, sundhedsvæsen og sociale aktiviteter. Opgjort efter lande ser man de højeste andele i Det Forenede Kongerige (91 %), Sverige og Irland (80 %) og de laveste andele i Ungarn (21 %) og Bulgarien (29 %).
- Omlægning af arbejdet med henblik på at reducere jobkrav og arbejdspress (38 %) og fortrolig rådgivning af medarbejderne (36 %) er de to foranstaltninger, der oftest anføres i EU-28. Som det ses af figur 6, er procentandelene højere, jo større virksomheden er. Opgjort efter lande synes disse foranstaltninger at blive nævnt oftere i de nordiske lande, men der er ikke noget klart mønster, mens det opgjort efter brancher er virksomheder inden for undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger, der klart anfører de højeste andele.
- Lidt over halvdelen af alle undersøgte virksomheder i EU-28 (53 %) oplyser, at de råder over tilstrækkelig information om, hvordan de skal inddrage psykosociale risici i risikovurderingerne. Som forventet varierer denne andel

mere efter virksomhedens størrelse end efter branche og navnlig efter land, idet de højeste tal stammer fra Slovenien (75 %) og Italien (74 %) og de laveste fra Malta (35 %) og Slovakiet (40 %).

Incitament og barrierer

De faktorer, der motiverer virksomhederne til at gøre noget ved arbejdsmiljøet og de psykosociale risici — eller til ikke at gøre det — er meget forskellige og omfatter f.eks. overholdelse af love og bestemmelser, rationelle overvejelser, forståelse af forretningsmæssige fordele eller ulemper, fokus på værdier og normer osv. Der er imidlertid en række overordnede faktorer såsom kendskabsniveauet og prioriteringen, ledelsens engagement og medarbejderinddragelse, som udgør væsentlige incitament til at gøre noget ved arbejdsmiljøet og de psykosociale risici.

Incitament

- Med hensyn til de grunde, som virksomhederne anfører til at håndtere arbejdsmiljøspørgsmål, angives opfyldelse af en retlig forpligtelse som en vigtig grund af 85 % af virksomhederne i EU-28. Der er en lille positiv sammenhæng med virksomhedens størrelse, mens der opgjort efter brancher ikke er nogen nævneværdige forskelle. Opgjort efter lande ligger andelen mellem 68 % af virksomhederne i Danmark (uden for EU-28 anfører Montenegro den laveste andel, nemlig 57 %) og 94 % af virksomhederne i Portugal, se tabel 3.
- Det næstvigtigste incitament til at gøre noget ved arbejdsmiljøet er opfyldelsen af medarbejdernes eller deres repræsentanternes forventninger (79 %), der er højest blandt virksomheder inden for undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger. Der ses ingen nævneværdige forskelle som følge af virksomhedens størrelse.

Tabel 3. Begrundelse for at gøre noget ved arbejdsmiljøet i virksomheden (procentdel af virksomheder, der har svaret »vigtig begrundelse«, i EU-28)

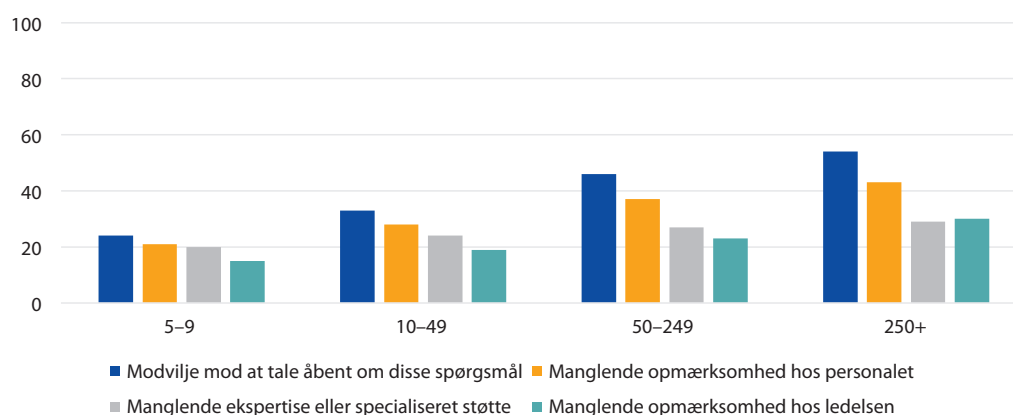
Begrundelse (gennemsnit for EU-28 i procent)	Land	
	Høj	Lav
Opfyldelse af en retlig forpligtelse	Portugal (94 %) Estland (92 %) Norge (92 %)	Montenegro (57 %) Island (65 %) Danmark (68 %)
Opfyldelse af forventningerne hos medarbejdere eller deres repræsentanter (79 %)	Italien (93 %) Estland (91 %) Norge (90 %)	Polen (48 %) Slovakiet (53 %) Den Tjekkiske Republik (53 %)
Undgåelse af bøder fra arbejdstilsynet (78 %)	Italien (96 %) Portugal (93 %) Bulgarien 91 %	Schweiz (57 %) Island (57 %) Montenegro (60 %)
Opretholdelse af organisationens omdømme (77 %)	Estland (93 %) Cypern (92 %) Italien (92 %)	Polen (39 %) Frankrig (61 %) Danmark (68 %)
Opretholdelse eller forøgelse af produktiviteten (64 %)	Portugal (88 %) Tyrkiet (86 %) Cypern (86 %)	Polen (30 %) Frankrig (41 %) Ungarn (51 %)

Basis: Alle virksomheder i EU-28.

- I nogle lande, navnlig dem, der tiltrådte Den Europæiske Union i 2004, og nogle af kandidatlandene, er det incitament, der oftest nævnes som en vigtig begrundelse for at gøre noget ved arbejdsmiljøet, opretholdelse af organisationens omdømme.

Hindringer

- Det fremgår af konklusionerne vedrørende de største vanskeligheder med at håndtere arbejdsmiljøet, at de hindringer, der oftest anføres som et »stort problem«, er de retlige forpligtelser (40 % af virksomhederne i EU-28) efterfulgt af administrative byrder (29 %). Begge anføres generelt oftere af virksomheder inden for fremstillingsvirksomhed, offentlig forvaltning og bygge- og anlægsvirksomhed, affaldsforvaltning, vand- og elforsyning, og med hensyn til størrelse synes de mindste virksomheder at oplyse oftere om dem end de større.
- Opgjort efter lande findes de laveste andele i Serbien (9 %), Montenegro (11 %), Slovenien 14 %) og Litauen (14 %), mens man ser de højeste andele i Italien (67 %), Tyrkiet (60 %) og

Figur 7. Vanskeligheder med at håndtere psykosociale risici opgjort efter virksomhedernes størrelse (procentdel af virksomhederne i EU-28)

Basis: Virksomheder i EU-28, der oplyser, at der er mindst én psykosocial risikofaktor til stede i deres virksomheder.

Grækenland (54 %). Interessant nok er det i de nordiske lande (Danmark, Finland, Norge og Sverige) manglen på tid eller personale, der synes at udgøre de største problemer, når det drejer sig om arbejdsmiljø. Manglen på penge anføres derimod oftere som et stort problem af virksomheder i Litauen, Letland, Montenegro, Malta, Rumænien, Serbien, Slovenien, Slovakiet, Bulgarien og Cypern.

- Som tidligere påvist er nogle af de psykosociale risikofaktorer til stede i en betydelig andel af virksomhederne i EU-28 og vedrører navnlig håndtering af vanskelige patienter, kunder, elever og tidspres. Det blev også påpeget, at psykosociale risikofaktorer synes at være en større udfordring at håndtere, hvilket ses af manglen på information eller egnede forebyggende værktøjer til at tackle dem mere effektivt.
- Som grundlag for disse resultater viser ESENER-2, at modvilje mod at tale åbent om disse spørgsmål er den største hindring for at tackle psykosociale risici (30 % af virksomhederne i EU-28), og dette samt alle de andre vanskeligheder anføres oftere, jo større virksomhederne er (figur 7).
- Opgjort efter brancher viser resultaterne, at virksomhederne inden for offentlig forvaltning oftere anfører dette problem (38 %), mens den højeste andel opgjort efter lande findes i Finland (44 %), Irland (40 %) og Frankrig (36 %) og den laveste andel i den tidligere jugoslaviske republik Makedonien, Slovenien (15 %) og Ungarn (17 %). Det er det oftest anførte problem med håndtering af psykosociale risici i 20 lande.
- Den anden meste fremtrædende hindring er manglende opmærksomhed hos personalet (26 %), der faktisk er den vanskelighed, som oftest anføres af virksomheder i Estland, Spanien, Kroatien, Ungarn, Malta, Nederlandene, Portugal, Rumænien, Serbien, Sverige og Tyrkiet. Manglende

opmærksomhed hos personalet anføres oftere, jo større virksomheden er, og opgjort efter brancher findes de højeste faktorer inden for fremstillingsvirksomhed (32 %).

Medarbejderdeltagelse

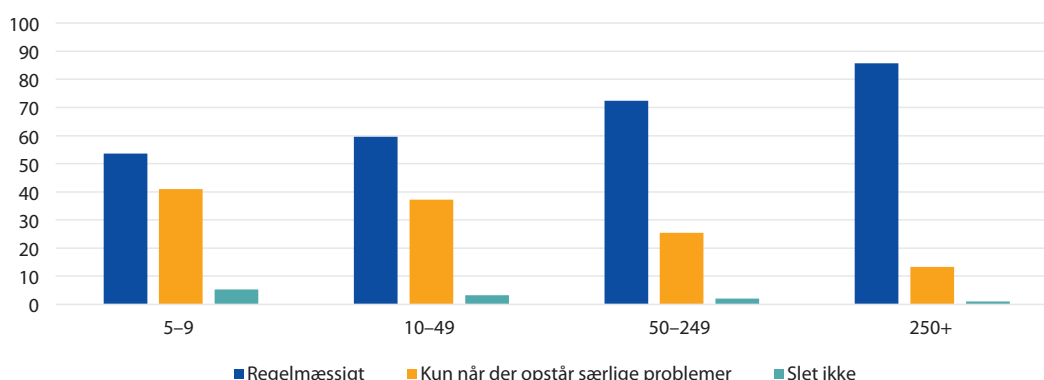
I ESENER sondres der mellem uformel deltagelse (forstået som direkte inddragelse af medarbejderne) og formel medarbejderdeltagelse via repræsentanter i samarbejdsudvalg og tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Denne sondring er relevant, fordi de to former afviger med hensyn til, hvor stor deltagelsen er, og i hvilken grad deltagelsen er reguleret. Uformel eller »direkte« deltagelse kan forekomme i alle virksomhedstyper, uanset størrelse eller branche. Derimod kræver formel og institutionel deltagelse, at der oprettes formelle organer i overensstemmelse med de nationale retlige rammer og sociale traditioner. Dette er logisk nok tæt knyttet til virksomhedens størrelse.

Hvis der er en høj grad af både formel og uformel deltagelse (forstået som en arbejdsmarkedsdialog), er det tegn på, at der er en høj kvalitet i arbejdet, herunder i håndteringen af arbejdsmiljøet i almindelighed og de psykosociale risici i særdeleshed.

Samråd

- Når man fokuserer på de virksomheder, der oplyser at have anvendt foranstaltninger til forebyggelse af psykosociale risici i de tre år, der går forud for undersøgelsen, anfører 63 % af virksomhederne i EU-28, at medarbejderne spillede en rolle i forbindelse med udformningen og tilrettelæggelsen af sådanne foranstaltninger. Disse konklusioner varierer fra land til land fra 77 % af virksomhederne i Danmark til 43 % af virksomhederne i Slovakiet.

Figur 8. Hvor ofte arbejdsmiljø drøftes mellem medarbejderrepræsentanterne og ledelsen (procentdel af virksomhederne i EU-28)



Basis: Virksomheder i EU-28, der oplyser at have en eller anden form for medarbejderrepræsentation.

- På grund af arten af de psykosociale risici skulle man forvente, at foranstaltningerne på dette område medførte en direkte inddragelse af medarbejderne og en særlig høj grad af samarbejde fra alle aktører på arbejdspladsen.
- På grundlag heraf viser ESENER-2, at 81 % af virksomhederne i EU-28 anfører, at de inddrager medarbejderne i udformningen af foranstaltninger efter en risikovurdering uden nævneværdige forskelle mellem brancherne. Det er interessant at konstatere, at konklusionerne afhængigt af størrelse viser en langsomt faldende andel af virksomheder, der inddrager medarbejderne i udformningen af foranstaltninger efter en risikovurdering, fra 84 % blandt dem, der beskæftiger 5-9 medarbejdere, til 77 % af dem, der beskæftiger over 250.
- ESENER-2 viser, at arbejdsmiljøspørgsmål drøftes »regelmæssigt« mellem medarbejderrepræsentanterne og ledelsen i 56 % af de virksomheder i EU-28, der har en eller anden form for medarbejderrepræsentation. Denne andel falder betydeligt afhængigt af størrelse. Derimod anføres en mere ad hoc-baseret reaktion oftere af de mindre virksomheder, idet 41 % af dem anfører, at sådanne drøftelser »kun« finder sted, »når der opstår særlige problemer«, en andel, der falder med virksomhedens størrelse, se figur 8.
- Når sådanne møder finder sted, oplyser 70 % af virksomhederne i EU-28, at uoverensstemmelser om arbejdsmiljø »praktisk talt aldrig« forekommer. Der er et mønster med en klart faldende tendens afhængigt af virksomhedens størrelse, hvilket vil sige, at jo større virksomheden er, desto større sandsynlighed er der for, at den oplyser at have uoverensstemmelser.
- De vigtigste områder, hvor der er uoverensstemmelser, vedrører foranstaltninger, som er nødvendige at træffe (56 %),

og investeringer i udstyr (45 %). Disse konklusioner er ret konsekvente på tværs af brancher og virksomhedsstørrelser.

Formel medarbejderrepræsentation

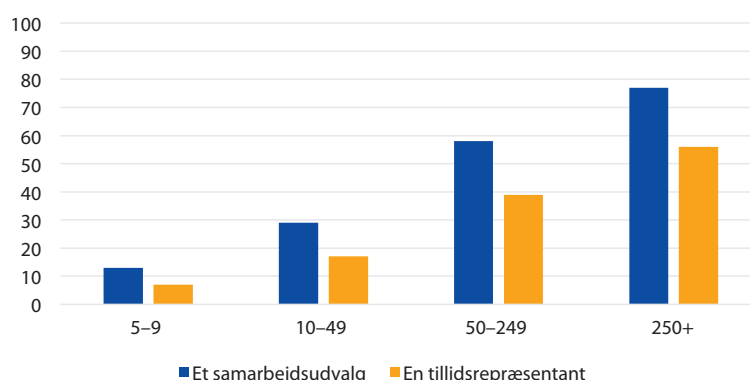
Med hensyn til formel medarbejderrepræsentation findes der et samarbejdsudvalg i 25 % af virksomhederne i EU-28, mens 15 % af virksomhederne oplyser at have en tillidsrepræsentant. Som det fremgår af figur 9, er den formelle medarbejderrepræsentation tydeligvis større, jo større virksomheden er.

- Opgjort efter brancher angiver virksomheder inden for offentlig forvaltning og undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger de højeste andele af såvel samarbejdsudvalg som tillidsrepræsentanter.
- De nordiske lande angiver de højeste andele af tillidsrepræsentanter, nemlig Norge (71 %), Island (55 %) og Sverige (54 %) i modsætning til Albanien (6 %) og Estland (7 %). Med hensyn til samarbejdsråd findes de højeste tal i Luxembourg (41 %), Frankrig (39 %) og Slovakiet, mens de laveste tal findes i Island (4 %), Den Tjekkiske Republik, Serbien og Portugal (5 %).

Formelle sikkerhedsrepræsentanter

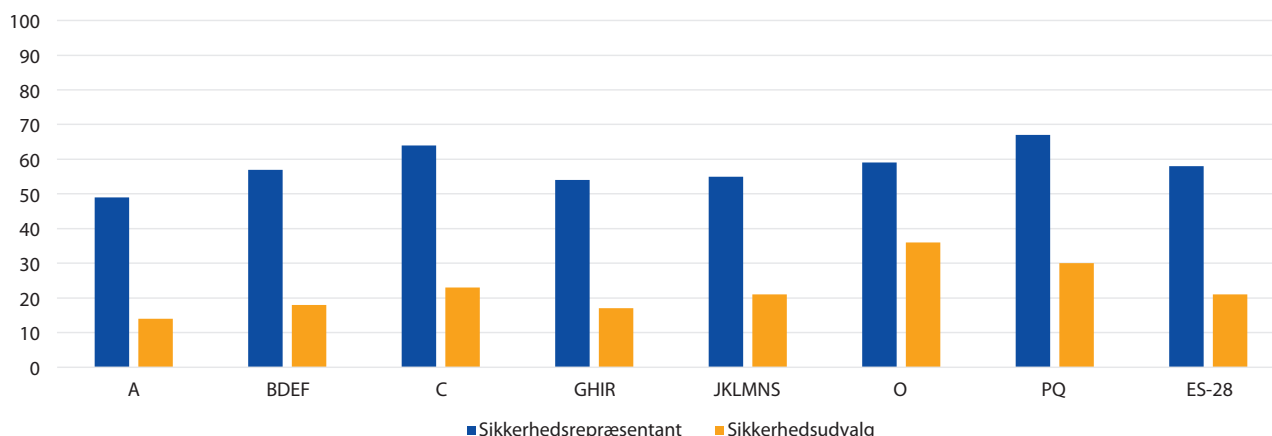
- Med hensyn til formelle sikkerhedsrepræsentanter (figur 10) blev der i forbindelse med ESENER-2 spurgt om, hvorvidt man havde en sikkerhedsrepræsentant og et sikkerhedsudvalg. En sikkerhedsrepræsentant var den person, der oftest blev anført, nemlig af 58 % af virksomhederne i EU-28, idet de største andele fandtes blandt virksomheder inden for undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger (67 %), fremstillingsvirksomhed (64 %) og offentlig forvaltning (59 %).

Figur 9. Formel medarbejderrepræsentation i virksomheden opgjort efter virksomhedsstørrelse: samarbejdsudvalg eller tillidsrepræsentant, (procentandel af virksomhederne i EU-28)



Basis: Alle virksomheder i EU-28 — der blev spurgt i de lande, hvor disse repræsentationsformer findes.

Figur 10. Formel arbejdsmiljømæssig repræsentation i virksomheden opgjort efter brancher: sikkerhedsrepræsentant og sikkerhedsudvalg (procentdel af virksomhederne i EU-28)



Basis: Alle virksomheder i EU-28 — størrelsen afhænger af nationale tærskler for disse repræsentationsformer.

Hovedafdelinger i NACE rev. 2 **A:** Landbrug, skovbrug og fiskeri. **B, D, E, F:** Bygge- og anlægsvirksomhed, affaldshåndtering, vand- og elforsyning. **C:** Fremstillingsvirksomhed. **G, H, I, R:** Handel, transport, overnatningsfaciliteter/restaurationsvirksomhed og sport. **J, K, L, M, N, S:** IT-branchen, finansiell virksomhed, fast ejendom og andre videnskabelige og tekniske eller personlige tjenesteydelser. **O:** Offentlig forvaltning **P, Q:** Undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger.

- Et sikkerhedsudvalg blev angivet af 21 % af virksomhederne i EU-28, og opgjort efter sektor findes de igen oftest blandt virksomheder inden for offentlig forvaltning (36 %) og undervisning, sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger (30 %).
- Som forventet afhænger disse konklusioner i vid udstrækning af virksomhedens størrelse, navnlig når det drejer sig om sikkerhedsudvalget, der vokser betydeligt med virksomhedens størrelse.
- Opgjort efter lande er sikkerhedsrepræsentanter mest udbredt i Italien (87 %), Rumænien og Litauen (78 %), mens de laveste andele findes i Montenegro (17 %), Grækenland (17 %) og Albanien (20 %). For så vidt angår sikkerhedsudvalg finder man de højeste andele i Danmark (50 %), Bulgarien (44 %) og Tyrkiet (40 %) og de laveste andele i Letland (2 %), den tidligere jugoslaviske republik Makedonien (3 %) og Ungarn (3 %).
- Endelig oplyser 80 % af de virksomheder i EU-28, der har en sikkerhedsrepræsentant, at de sørger for uddannelse af dem i arbejdstiden for at hjælpe dem med at udføre deres opgaver. Mens konklusionerne opgjort efter brancher ikke udviser større forskelle, er der snarere et mønster opgjort efter størrelse, idet andelen vokser med virksomhedens størrelse. Der er visse vanskeligheder opgjort efter lande, idet de højeste andele angives af Slovakiet (94 %), Estland (92 %) og Den Tjekkiske Republik (89 %) og de laveste af Albanien (43 %), Montenegro (53 %) og Ungarn (64 %).

Undersøgelsesmetodik

- Interviewene blev gennemført i sommeren og det tidlige efterår 2014 i virksomheder med fem eller flere medarbejdere i både private og offentlige organisationer og i alle brancher bortset fra private husholdninger (NACET) og ekstraterritoriale organisationer (NACE U).
- 36 lande var omfattet af undersøgelsen, nemlig alle 28 EU-medlemsstater, 6 kandidatlande (Albanien, Island, Montenegro, den tidligere jugoslaviske republik Makedonien, Serbien og Tyrkiet) og to EFTA-lande (Norge og Schweiz).
- I alt blev 49 320 virksomheder undersøgt — idet respondenterne var »den person, der har størst kendskab til arbejdsmiljøet i virksomheden«. Opgjort efter lande omfattede prøvematerialet mellem ca. 450 virksomheder i Malta og 4 250 i Det Forenede Kongerige (se størrelsen af det nationale prøvemateriale på <http://www.esener.eu>).
- Det nationale prøvemateriale blev — med finansiell støtte fra de respektive nationale myndigheder — øget i 3 lande, nemlig Slovenien, Spanien og Det Forenede Kongerige.
- Dataene blev indsamlet ved hjælp af computerformidlet telefoninterview (CATI).
- Feltarbejdet blev udført af TNS Deutschland GmbH og dets netværk af centre for feltarbejde i hvert land.
- Stikprøverne blev udtaget efter en disproportioneret model for stikprøveudtagning, der senere blev korrigeret ved vægtning.

- Der er gjort en stor indsats for at sikre en prøveudtagning, som giver den fornødne kvalitet og sikrer tværnational sammenlignelighed.
- Spørgeskemaet blev udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af eksperter i udformning af undersøgelser og i arbejdsmiljøforhold (navnlig psykosociale risici) i samarbejde med personale fra EU-OSHA.
- Flere oplysninger om ESENER's metodologi: <http://www.esener.eu>

Yderligere oplysninger

En rapport om »de foreløbige konklusioner« blev offentliggjort i februar 2015, og den er tilgængelig på: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf/view>. Mere detaljerede resultater vil være tilgængelige på <http://www.esener.eu>, og senere i 2015 vil ESENER-datasættet være tilgængeligt via det britiske dataarkiv (UKDA) ved University of Essex på: <http://ukdataservice.ac.uk/about-us.aspx>

Der vil blive foretaget yderligere analyser i hele 2015-2016, og de vil blive offentliggjort i 2017.

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

Frikaldsnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Oplysningerne er gratis ligesom de fleste opkald (nogle operatører, telefonbokse eller hoteller kan dog kræve penge for opkaldet).

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

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2015

ISBN 978-92-9240-725-4

doi:10.2802/813693

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2015

Eftertryk tilladt med kildeangivelse

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

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)

Forebyggelses- og Forskningsenheden
Santiago de Compostela 12, 5. sal,
48003 Bilbao, SPANIEN
Tlf. + 34 944358400
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publikationskontoret