

10 ÅR MED
HANDLINGS-
PROGRAMMET

RENT ARBEJDSMILJØ

ÅR 2005



Arbejdsulykker

Psykisk arbejdsmiljø

Ensidigt, gentaget arbejde

Tunge løft, skub og træk

Støj

Kemisk arbejdsmiljø

Indeklima

Børn og unges arbejdsmiljø

SAMMENDRAG

FORORD

Handlingsprogrammet "Rent Arbejds miljø År 2005" har fra 1996 og ti år frem udgjort den overordnede ramme for den samlede arbejdsmiljøindsats i Danmark. Handlingsprogrammet skulle føre til fald i antallet af arbejdsulykker, mindre belastende psykisk arbejdsmiljø, fald i forekomsten af ensidigt, gentaget arbejde og tunge løft, mindre udsættelse for kræftfremkaldende og nerveskadelige kemiske stoffer, mindre udsættelse for høreskadelig støj, færre indeklimagener og et forbedret arbejdsmiljø for børn og unge. Med udgangspunkt i handlingsprogrammet prioriterede arbejdsmarkedets parter i Arbejds miljørådet i 2002 fire af områderne og opstillede samtidig mål for, hvor store forbedringer, der skulle være nået i 2005.

Et udvalg under Arbejds miljørådet har sammen med en arbejdsgruppe i Arbejdstilsynet forestået den nødvendige model- og metodeudvikling til at følge udviklingen i takt med handlingsprogrammets gennemførelse.

For at kunne følge udviklingen bedst muligt blev der udpeget et antal indikatorer baseret på datakilder, der eksisterede ved handlingsprogrammets begyndelse, primært fra Arbejdstilsynets egne registre over anmeldte arbejdsskader og Arbejds miljøinstituttets regelmæssige interviewundersøgelser af befolkningens selvrapporterede arbejdsmiljøpå-

virkn timer og symptomer og sygdomme. Foruden denne individbaserede tilgang udførtes i 2001 for første gang i Danmark en systematisk undersøgelse af virksomhedernes viden, holdninger og handlinger i relation til arbejdsmiljøet. Denne undersøgelse blev gentaget i 2004 og er sammen med de individbaserede tilgange blevet til en del af et permanent overvågningsprogram, der fortsætter efter handlingsprogrammets udløb.

Rapport og bilagsrapport er udarbejdet af en projektgruppe i Arbejdstilsynet, som også har forestået den overordnede metode til måling af status for og udviklingen i virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter.

Rapporten består i alt af fire bind, nemlig en hovedrapport, en bilagsrapport samt to tekniske bilag, som kan findes på Arbejdstilsynets hjemmeside på adressen **www.at.dk/sw11045.asp**.

Sammendraget her er identisk med kapitel 1 i hovedrapporten og giver en samlet og koncentreret beskrivelse af handlingsprogrammet og hovedresultaterne.

*Arbejdstilsynet
København, juni 2007*

INDHOLDS- FORTEGNELSE

Indhold og mål	6
Handlingsprogrammet for Rent Arbejds miljø År 2005	6
Handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet	8
Prioriteringsudvalget	9
Strukturudvalget	9
Lovændringer i programperioden	10
Aktiviteter i programperioden ud over de syv visioner	11
Handlingsprogrammet "Rent Arbejds miljø År 2005"	11
Handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet 1999	16
Resultater og vurdering	18
Arbejdsulykker	18
Psykisk arbejdsmiljø	20
Ensidigt, gentaget arbejde	21
Tunge løft	23
Støj	24
Kræftfremkaldende stoffer og nerveskadelige stoffer	26
Indeklima	27
Børn og unge	28
Stærke og svage sider ved at have et 10-års handlingsprogram	30
Referencer	31

INDHOLD OG MÅL

Handlingsprogrammet for Rent Arbejds miljø År 2005

I april 1996 blev "Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005" offentliggjort. Programmet var resultatet af et udredningsarbejde, hvor Arbejdsministeriet og herunder Arbejdstilsynet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter havde fastlagt rammerne for og indholdet af de efterfølgende ti års arbejdsmiljøindsats. Et enigt Arbejds miljøråd tilsluttede sig indholdet af programmet. Med handlingsprogrammet blev der for første gang i Danmark opnået enighed om en samlet plan for en styrket arbejdsmiljøindsats.

I regeringens redegørelse om rent arbejdsmiljø år 2005, som var baggrunden for handlingsprogrammet, fremgik det, at "Danmark har et højt arbejdsmiljøniveau i forhold til de fleste andre lande. Det skyldes en aktiv forebyggelsesindsats igennem mange år. Men med mere end 47.500 anmeldte ulykker og ca. 15.500 anmeldte arbejdsbetingede lidelser i 1994 er arbejdsmiljøet ikke godt nok".

Regeringens handlingsprogram "Rent arbejdsmiljø år 2005" blev derfor fremlagt og igangsat i 1996. Med handlingsprogrammet blev rammerne skabt for indsatsen de følgende 10 år, og der blev sikret et fælles udgangspunkt for en arbejdsmiljøindsats i programmets 10 års løbetid, hvor alle arbejdsmiljøaktører skulle være aktive deltagere.

Der blev desuden lagt vægt på udviklingen og anvendelsen af renere teknologi som redskab i skabelsen af fremtidens arbejdsmiljø, og at arbejdsmiljøudviklingen sker i tæt sammenhæng med øvrige sundheds- og forebyggelsesinitiativer. Endelig blev der peget på, at et fokus på et godt arbejdsmiljø vil bidrage til vækst i danske virksomheder.

Visioner om et rent arbejdsmiljø 2005

Hovedvisionen var, at "Alle danske virksomheder bør udgøre en sikker, sund og udviklende ramme for kreativitet, kvalitet og produktivitet som konkurrencemæssigt udgangspunkt for en bæredygtig udvikling med mennesket i centrum".

For at opnå perspektiv og den fornødne dynamik i arbejdsmiljøudviklingen blev der opstillet syv tværgående visioner, der tog sigte på mest muligt at reducere/helt undgå:

- Dødsulykker som følge af arbejdsmiljøforhold
- Arbejdsbetinget udsættelse for kræftfremkaldende kemiske stoffer og hjernesker på grund af udsættelse for organiske opløsningsmidler eller tungmetaller
- Skader på børn og unge i forbindelse med arbejde
- Skader som følge af tunge løft og arbejdsbetingede lidelser som følge af ensidigt, gentaget arbejde
- Helbredsskader på grund af psykosociale risikofaktorer på arbejdet
- Sygdomme eller alvorlige gener på grund af dårligt indeklima på arbejdspladsen
- Hørskeader som følge af støjende arbejde.

Det blev anført, at visionerne snarere var pejlemærker end konkrete opnåelige mål. De blev fastsat med udgangspunkt i Arbejdstilsynets branchebilleder, der rummer dokumentation af arbejdsmiljømæssige påvirkninger og helbredsforhold på det danske arbejdsmarked. Visionerne om psykosociale risikofaktorer og indeklima var mere fremadrettede visioner om arbejdsmiljøproblemer, som "vi ikke har set den fulde konsekvens af", mens de øvrige omfattede kendte og dokumenterede arbejdsmiljøproblemer.

Regeringen ønskede med visionerne at gøre det synligt, at arbejdsmiljøindsatsen skulle øges på de udvalgte områder, men at det ikke nødvendigvis skulle føre til, at indsatsen over for alle andre arbejdsmiljøproblemer blev nedprioriteret.

For hver af de syv forebyggelsesvisioner blev der redegjort for status for området, givet en oversigt over de brancher, der skulle være i fokus for indsatsen for hver af visionerne, og sat pejlemærker for, hvad indsatsen skulle indeholde. Det anførtes, at visionerne indtil år 2005 skulle konkretiseres i handlingsplaner, som skulle udarbejdes i samar-

bejde med arbejdsmarkedets parter, bl.a. på brancheniveau og i tæt samarbejde med de respektive branchesikkerhedsråd.

Aktører og midler i arbejdsmiljøpolitikken

Handlingsprogrammet understregede det bærende princip i arbejdsmiljøloven om, at virksomhederne selv skal løse arbejdsmiljøproblemerne med vejledning fra bedriftssundhedstjenesten, branchesikkerhedsråd og organisationerne på arbejdsmarkedet samt med vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet. Virksomhedernes eget arbejdsmiljøarbejde skulle fortsat være krumtappen i den danske arbejdsmiljøindsats. For at virksomhederne skal kunne leve op til handlingsprogrammet, fandt programmet det nødvendigt at styrke og udvikle virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmiljørådet havde forud for handlingsprogrammet gennemført et udvalgsarbejde om udviklingen af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, som skulle medvirke til en styrkelse af sikkerhedsorganisationens funktion og struktur. Handlingsprogrammet lagde stor vægt på realiseringen af udvalgets anbefalinger, hvor de væsentligste drejede sig om sikkerhedsorganisationens funktion på den enkelte virksomhed, herunder anbefalingen af, at den øverste ledelse deltager, strukturen tilpasses til den givne branche, sikkerhedsorganisationens interne og eksterne samarbejde øges og sikkerhedsorganisationens kvalifikationer sikres ved at ændre principperne for uddannelsen, så den tilpasses den enkelte branche.

Også på bedriftssundhedstjenestens område havde Arbejdsmiljørådet gennemført et udvalgsarbejde, hvor arbejdsmarkedets parter blev enige om et antal anbefalinger, hvor de vigtigste drejede sig om tværfaglig bemanding og minimumsbemanding, om krav om efteruddannelse, forenkling af bedriftssundhedstjenestestandarden, en plan for udbygning af bedriftssundhedstjenesten frem til år 2000 og bedriftssundhedstjenestens samarbejde med virksomhedernes sikkerhedsorganisation og andre arbejdsmiljøaktører. Også her lagde handlingsprogrammet stor vægt på en hurtig realisering af anbefalingerne.

Handlingsprogrammet fandt, at en forudsætning for en effektiv forebyggende indsats var styrkede branchesikkerhedsråd, og at brancherne aktivt blev involveret i såvel opstilling af mål som i gennemførelse af målrettede aktiviteter. Desuden blev det påpeget, at Arbejdsmiljøfondet skulle understøtte realiseringen af visionerne gennem en målretning af forsknings-, informations- og uddannelsesarbejdet, og at de arbejdsmedicinske klinikkers forsknings- og undersøgelsesindsats skulle udgøre en vigtig faktor i fremtidens arbejdsmiljøudvikling.

Arbejdstilsynet har en væsentlig rolle i forebyggelsesarbejdet på virksomhederne. Handlingsprogrammet opstillede en række målsætninger for Arbejdstilsynets arbejde:

- udvikle et helhedstilsyn med det formål at forbedre forudsætninger for helhedsorienteret tilsynspraksis, at give den enkelte virksomhed et mere præcist billede af eget udsættelsesniveau og at målrette Arbejdstilsynets fremtidige arbejdsmiljøindsats
- øge anvendelsen af brancheindsatser
- styrke det systematiske arbejdsmiljøarbejde med en forstærket indsats for så vidt angår arbejdspladsvurderinger især på små og mellemstore virksomheder og støtte integrering af arbejdsmiljøarbejde i miljøledelses- og kvalitetsstyringssystemer
- gennemføre en særlig tilsynsindsats med leverandører og projekterende og rådgivende
- forbedre uddannelse af tilsynsmedarbejdere for at opnå et højt fagligt niveau og bred viden
- udbygge statistik og dokumentation både i Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen, så alle arbejdsmiljøaktører – herunder virksomheder – kan bruge det statistiske materiale
- Arbejdsmiljøinstituttet skal bidrage med forskningsbaseret viden og udvikle sig, så instituttet til stadighed kan levere forskning af høj kvalitet med stor brugerrelevans.

Handlingsprogrammet omfattede desuden en række anbefalinger, hvor de væsentligste var:

- Den offentlige sektor skal gå foran for at nå målene 2005. Der blev fx peget på en grøn indkøbspolitik, at indbygge arbejdsmiljøforhold ved udlicitering, og endelig blev det foreslået, at arbejdsmiljø integreres i

miljøhandlingsplaner, grønne regnskaber og budgetter

- Arbejdsmiljø i et helhedsperspektiv, herunder at styrke koordineringen af de ansvarlige statslige myndigheder på arbejdsmiljøområdet, at undersøge mulighederne for arbejdsmiljøkonsekvensvurderinger, at arbejdsmiljøhensyn integreres i andre politikområder, og endelig blev der foreslået en fortsat sikring af høj prioritet af samarbejde vedrørende miljø- og arbejdsmiljømyndigheder
- Økonomiske virkemidler, herunder at vurdere behovet for at udvikle grønne afgifter på arbejdsmiljøområdet og at gennemføre arbejds-skadeudvalgets anbefalinger om graduering af præmier og belønningsordninger
- Uddannelse og information, herunder at udvikle og udbygge undervisning i arbejdsmiljø med særlig prioritet på højere læreanstalter og hos børn og unge, og endelig at styrke information og uddannelse centralt fra Arbejdsmiljøfondet og organisationerne
- Arbejdsmiljøet – den enkeltes ansvar hele livet, herunder arbejde for den enkelte borgers engagement i arbejdsmiljøet, fx hos forældre og forbrugere, og støtte alternative initiativer og uddele en pris.

Den internationale dimension

Der blev i handlingsprogrammet opstillet følgende målsætninger i forhold til at konsolidere en række områder i EU-samarbejdet og i forhold til at udbygge samarbejdet på europæisk niveau:

- vigtigt til stadighed at arbejde for en generel højnelse af arbejdsmiljøet i EU
- nye regler vil blive gennemført i form af overordnede fælles, rammeprægede europæiske regler og standarder
- prioritere samarbejdet med parterne højt og med myndighederne, særligt i Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed og sundhed
- sammen med parterne i Arbejdsmiljørådet arbejde aktivt for, at Kommissionens 4. handlingsprogram realiseres
- prioritere samarbejdet mellem myndigheder og parter i arbejdsmiljøagenturet i Bilbao højt
- være positivt indstillet over for samarbejdet vedrørende bistand til Central- og Øst-europa
- fortsætte arbejdet med systemeksport på ar-

bejdsmiljøområdet og styrke virksomheders muligheder for eksport af arbejdsmiljøviden og -løsninger

- fortsat prioritere det nordiske samarbejde højt vedrørende praktisk samarbejde i form af erfaringsudveksling og fælles projekter
- lægge vægt på fortsat dansk deltagelse i samarbejdet om den globale arbejdsmiljøudvikling i ILO.

Forskning

Endelig fremgik det af handlingsprogrammet, at arbejdsmiljøforskningens rolle bl.a. løbende er at sikre den forskningsbaserede viden og dokumentation af, hvor og hvordan arbejdsmiljøindsatsen bør tilrettelægges. Arbejdsmiljøforskningen skulle derfor styrkes. Der skulle søges iværksat et strategisk arbejdsmiljøforskningsprogram, og målet skulle være, at dansk forskning i større udstrækning bør medvirke i internationale sammenhænge.

Handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet

I 1999 supplerede regeringen handlingsprogrammet "Rent Arbejdsmiljø år 2005" med en særlig "Handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet". Planen præciserede, at realiseringen af de syv visioner skulle ske via en intensivning og målretning af virksomhedernes daglige arbejdsmiljøarbejde. Fokusering på forebyggelse frem for helbredelse skulle ikke bare fortsætte, men der skulle ske en betydelig opprioritering af den sundhedsfremmende indsats. Dette var baggrunden for denne nye særlige handlingsplan, som bl.a. skulle bidrage til at udjævne den sundhedskløft, der er opstået mellem forskellige jobgrupper.

Inden for rammerne af 2005 handlingsprogrammet skulle følgende initiativer igangsættes:

- En forstærket arbejdsmiljøindsats inden for 10 særligt farlige jobgrupper. Grupperne blev udpeget i 1999 primært på baggrund af viden om dårligt arbejdsmiljø og mål for dårligt helbred. For hver gruppe blev aktiviteter, der var i gang, og nye aktiviteter beskrevet. I 2001 blev yderligere 10 særligt farlige jobgrupper udpeget med udgangspunkt i dårligt helbred og arbejdsmiljøbelastninger.

- Aktiviteter i forhold til det rummelige arbejdsmarked med det formål at forbedre virksomhedernes muligheder for at fastholde ansatte, hvis arbejdsevne er midlertidigt eller varigt reduceret. Desuden blev foreslået en målrettet arbejdsmiljøindsats, der skulle sætte fokus på det gode arbejdsmiljø.
- Ulykkesforskning med det formål at knække kurven i udviklingen af dødsulykker og andre alvorlige ulykker, som havde været nærmest stabil igennem de seneste 20 år. Målet med Arbejdstilsynets aktiviteter skulle være at få gjort gode ulykkesforebyggende arbejdsmetoder synlige og få gang i virksomhedernes sikkerhedsarbejde. Arbejdsmiljøinstituttet skulle gennemføre en virksomhedsrettet ulykkesforebyggende indsats og udvikle værktøjer til effektiv og praktisk forebyggelse af arbejdsulykker og til måling af effekten af forebyggelsestiltag.
- En skærpet arbejdsmiljøovervågning af fremdriften i arbejdsmiljøet for de syv visioner i Arbejdstilsynets regi. Aktiviteterne skulle sikre, at udviklingen i arbejdsmiljøet på den enkelte virksomhed kunne følges, at effekten af de enkelte aktiviteter skulle kunne måles, og at effekten af den samlede arbejdsmiljøindsats skulle kunne følges. Det anførtes også, at Arbejdsmiljøinstituttet skulle påbegynde et nyt og opdateret erhvervs- og hospitalsbehandlingsregister.

November 2001 var der folketingsvalg, og det politiske flertal skiftede fra en socialdemokratisk ledet regering til en regering bestående af venstre og konservative. Arbejdsministeriet blev nedlagt og indgik i et større beskæftigelsesministerium.

Prioriteringsudvalget

Beskæftigelsesministeren bad januar 2002 Arbejdstilsynets råd om at udarbejde en prioritering af indsatsen inden for rammerne af handlingsprogrammet for et rent arbejdsmiljø år 2005. Regeringen ønskede, at der først blev taget hånd om løsningen af de værste arbejdsmiljøproblemer i de mest belastede brancher. Arbejdstilsynets råd nedsatte et udvalg, og medio 2002 tiltrådte ministeren Prioriteringsudvalgets anbefalinger om, at fire væsentlige arbejdsmiljøproblemer skulle prioriteres: alvorlige ulykker, tunge løft, ensidigt, gentaget ar-

bejde og psykisk arbejdsmiljø. Der var i indstillingen opstillet et effektivt mål for den samlede arbejdsmiljøindsats, idet det blev angivet, hvor stor en reduktion der forventes at være sket på de fire områder i 2005.

Strukturudvalget

I januar 2002 opfordrer ministeren også Arbejdstilsynets råd til at afgive indstilling om det fremtidige arbejdsmiljøsystem. Det var regeringens ønske, at arbejdsmarkedets parter skulle have større indflydelse og ansvar for arbejdsmiljøet. Udvalgsarbejdet i Strukturudvalget nedsat af Arbejdstilsynets råd afsluttede arbejdet primo 2003. Blandt de væsentligste anbefalinger var, at virksomheder, der selv kan forebygge og løse problemer, skal støttes bedre i deres indsats, mens virksomheder, der har væsentlige arbejdsmiljøproblemer, skal underlægges et målrettet tilsyn fra Arbejdstilsynet. Det blev desuden anbefalet, at der skulle udvikles nye redskaber til kategorisering af virksomhederne.

Strukturudvalget anbefalede også, at arbejdsmarkedets parter kunne påtage sig et større medansvar for at forbedre arbejdsmiljøindsatsen ved hjælp af aftaler, at videngrundlaget for rådgivning og beslutninger i arbejdsmiljøsystemet skulle forbedres, samt at der skulle etableres et nyt videncenter.

Strukturudvalgets rapport beskrives kort her, fordi den medførte ændringer af arbejdsmiljølovgivningen i programperioden. Den afrapporteres ikke, da den ikke er en del af handlingsprogrammet "Et rent arbejdsmiljø år 2005".

LOVÆNDRINGER I PROGRAMPERIODEN

I konsekvens af handlingsprogrammet og for at støtte op om nøgleområderne i arbejdsmiljøindsatsen blev der i programperioden vedtaget en række lovændringer. Ændringerne faldt i to dele: perioden frem til regeringsskiftet i 2001 og den resterende del af programperioden.

År 1997:

- Krav om skriftlig arbejdspladsvurdering i alle virksomheder
- Sikkerhedsorganisation i alle virksomheder med 5 ansatte eller derover
- Ny model for 37 timers uddannelse til medlemmer af sikkerhedsgrupper
- Kvalitetssikring af bedriftssundhedstjenesten
- Forsøgsordning og evaluering af bedriftssundhedstjenesten
- Etablering af 11 branchearbejdsmiljøråd (BAR) til erstatning af branchesikkerhedsrådene (BSR)
- Overflytning af Arbejdsmiljøfondets opgaver til branchearbejdsmiljørådene og Arbejdsmiljørådet
- Arbejdstilsynet som enhedsorganisation
- Nyt klagesystem
- Arbejdsmiljøinstituttet som selvstændigt sektorforskningsinstitut.

År 2000-2001:

En samlet incitamentpakke på arbejdsmiljøområdet, der via økonomiske incitamenter skulle tilskynde virksomhederne til at styrke deres arbejdsmiljøindsats. Pakken indeholdt:

- En generel arbejdsmiljøafgift, som er baseret på antallet af fuldtidsbeskæftigede, og desuden en afgift baseret på godtgørelser og erstatninger tilkendt af Arbejdsskadestyrelsen.
- En certificerings- og tilskudsordning, som åbnede mulighed for, at de virksomheder, der med et arbejdsmiljøcertifikat kunne dokumentere, at de har et særligt godt arbejdsmiljø, kunne få et tilskud, der modsvarer de beløb, som virksomhederne betaler som følge af den generelle arbejdsmiljøafgift. Der kunne desuden gives tilskud til udgifter forbundet med at få et arbejdsmiljøcertifikat.

- Gebyrbelagt tilsyn, hvor virksomheder i arbejdsmiljømæssigt særligt belastede brancher skulle betale et gebyr for Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

Yderligere lovændringer til forbedring af arbejdsmiljøet i år 2001:

- Bemyndigelse til Arbejdstilsynet om at kunne afgøre visse overtrædelser af arbejdsmiljøloven med administrative bøder
- Et udbyderansvar, hvor udbydere af tjenesteydelser får pligter efter arbejdsmiljøloven
- En stramning af bygherreansvaret
- En udvidelse af bedriftssundhedstjenestens muligheder for at arbejde med sundhedsfremme. Ved finanslovsaftalen for 2001 blev det besluttet at udbygge bedriftssundhedstjenesten til at omfatte alle virksomheder i Danmark over en fireårs periode.

Lovændringer efter regeringsskiftet og inden for rammerne af handlingsplanen 2005.

År 2002:

- Lov om generel arbejdsmiljøafgift blev ophævet
- Tilskudsordningen til den generelle arbejdsmiljøafgift blev ophævet
- Pligten til at organisere sikkerheds- og sundhedsarbejde blev fjernet for virksomheder med under 10 ansatte
- Ordningen med begyrbelagte tilsyn blev ophævet
- Der blev lavet en aftalemodel for mobning, så parterne fik mulighed for at aftale bestemmelser i kollektiv overenskomst, hvorved parterne kunne få kompetence til selv at påse og behandle sager om mobning, herunder seksuel chikane
- Arbejdstilsynets kontrolbeføjelser blev begrænset ved arbejde af ikke-erhvervmæssig karakter i en privatbolig mv.

År 2004:

Arbejdsmiljøreformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder" med følgende hovedelementer:

- Alle virksomheder med ansatte skulle screenes over en 7-års-periode med henblik på at vurdere, hvilke virksomheder der havde behov for tilsyn fra Arbejdstilsynet
- De virksomheder, der havde behov for arbejdsmiljørådgivning, blev pålagt rådgivning (via rådgivningspåbud), herunder pligt til at bruge rådgivningen
- Bedriftssundhedstjenestepligten skulle udfases over en periode på 4 år
- Arbejdsmiljørådgivere skulle autoriseres
- Offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø på Arbejdstilsynets hjemmeside via tre smileyer.
- Arbejdsmarkedets parter fik mulighed for at indgå kollektive arbejdsmiljøaftaler om tilsyn med overholdelse af reglerne på konkrete områder
- Arbejdsmiljøuddannelse blev styrket for koordinatore af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet
- Mulighed for, at Arbejdstilsynet kunne give virksomheder bindende forhåndsbesked
- Sygefravær blev inddraget i virksomhedernes arbejdspladsvurdering.

AKTIVITETER I PROGRAMPERIODEN UD OVER DE SYV VISIONER

Handlingsprogrammet "Rent Arbejdsmiljø År 2005"

Fra branchesikkerhedsråd til branche- arbejdsmiljøråd

I handlingsprogrammet blev der lagt op til et fortsat tæt samarbejde med arbejdsmarkedets parter, og det opfattes som en forudsætning for at indfri visionerne i handlingsplanen. Desuden blev nævnt, at det er en forudsætning "at brancherne aktivt involveres i såvel opstilling af mål som i gennemførelse af målrettede aktiviteter".

I lyset af de nye opgaver, der skulle løses i fremtiden, blev der lagt op til at vurdere, om der er behov for ændringer i arbejdsmiljøapparatet. Med ændringen af arbejdsmiljøloven i juni 1997 (lov nr. 379 af 10. juni 1997) gennemførtes en række ændringer bl.a. af organiseringen af partsindsatsen.

De tidligere 12 branchesikkerhedsråd og Arbejdsmiljøfondet blev nedlagt, og pr. 1. januar 1999 etableredes 11 nye branchearbejdsmiljøråd. Under Arbejdsmiljørådet etableredes en ny formidlings- og informationsenhed (Arbejdsmiljørådets Service Center), som udførte tværgående aktiviteter.

Intentionen med disse ændringer var en styrkelse af partsindsatsen og især de brancherettede aktiviteter. I bemærkningerne til lovforslaget blev arbejdsmiljøindsatsen opdelt i to søjler: "Parternes indsats og Arbejdstilsynets indsats, som hver for sig og i et samspil skal understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, som udføres i virksomhederne".

Branchearbejdsmiljørådene fik flere egne ressourcer i forhold til de tidligere branchesikkerhedsråd. Dette har muliggjort en kraftig vækst i branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter, og der udvikles nye informations- og formidlingsaktiviteter. Se oversigt over branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter under de enkelte visionskapitler.

Arbejdsmiljørådets Service Center blev nedlagt pr. 1. januar 2005, og samtidig blev der etableret et Videncenter for Arbejdsmiljø på Arbejdsmiljøinstituttet og oprettet et nyt sekretariat for Arbejdsmiljørådet.

Arbejdstilsynets samarbejde med virksomhederne – kvalitet og service

Handlingsprogrammet og den supplerende handlingsplan fra 1999 opstillede en række målsætninger for Arbejdstilsynets arbejde på virksomhedsniveau. De væsentligste elementer beskrives i det følgende.

Helhedstilsynet blev afprøvet i 1995 og skulle ifølge handlingsplanen videreudvikles. Det tilpassede tilsyn blev etableret fra 1999 som en af flere tilsynsformer. Metoden kaldes tilpasset tilsyn, fordi den er tilpasset den indsats, som virksomhederne selv lægger for dagen for at opnå et godt arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet vurderer på baggrund af virksomhedernes forudsætninger for forebyggende arbejde, om der er tale om en virksomhed, som i stor udstrækning selv kan tage vare på arbejdsmiljøet, eller om der er tale om en virksomhed, som i mindre grad – eller slet ikke – er i stand til at forebygge de vigtigste arbejdsmiljøproblemer i virksomheden. En samlet vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøstandard og dens forudsætninger for forebyggende arbejde medfører en placering af virksomheden på et af tre niveauer. Tilpasset tilsyn blev i første omgang rettet mod større faste arbejdspladser, men siden udviklet til mindre virksomheder og virksomheder med skiftende og midlertidige arbejdspladser. Brugerundersøgelser og evalueringer har vist, at både virksomheder, Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter er tilfredse med metoden, og at den styrker arbejdsmiljøindsatsen.

Med Arbejdsmiljøreformen i 2004 kom en ny tilsynsmetode i brug, screening. Arbejdstilsynet skulle screene arbejdsmiljøet i alle virksomheder med ansatte i perioden fra den 1. januar 2005 og syv år frem. Herefter skal alle virksomheder screenes hvert tredje år. Screeningsmetoden består i et kort besøg, hvor Arbejdstilsynet vurderer, om virksomheden har behov for et mere omfattende tilsyn fra Arbejdstilsynet og dermed skal have et tilpasset tilsyn.

Virksomheder i de brancher, der hidtil havde haft pligt til at være tilsluttet en bedriftssundhedstjeneste (BST), vil blive screenet i perioden 2005-08. Arbejdstilsynet startede med de virksomheder, der sidst var blevet tilsluttet BST, sygehuse og hjemmepleje og døgninstitutioner. Samtidig havde Arbejdstilsynet i 2005 screenet virksomheder, der havde problemer inden for de fire højt prioriterede områder – dvs. virksomheder i bl.a. jern- og metalindustri.

Som led i en forstærket indsats for arbejdspladsvurdering udsendte Arbejdstilsynet i 1999 i alt 48 arbejdsmiljøvejvisere dækkende hver sin branche-gruppe. Arbejdsmiljøvejviserne indeholdt en beskrivelse af den enkelte branches væsentligste arbejdsmiljøproblemer med bl.a. det formål at hjælpe virksomhederne med at identificere og håndtere de væsentligste arbejdsmiljøproblemer.

Arbejdstilsynet har til brug for tilsyn, vejledning og kontrol udviklet forskellige indsatstyper: Brancheindsatser, Emneindsatser, Informationsindsatser, Særlig aktioner og "Indsatser" i forhold til særligt farlige job. Det fremgik af handlingsprogrammet, at Arbejdstilsynet skulle øge anvendelsen af brancherettede indsatser både som metode og tilsynsform. Denne indsatsmodel rummer en række fordele, herunder den løbende dialog undervejs med arbejdsmarkedets parter. Arbejdstilsynet har i overensstemmelse hermed gennemført en lang række brancheindsatser, rettet mod branchegrupper med væsentlige arbejdsmiljøproblemer. En oversigt over de enkelte brancheindsatser findes i bilag H, Arbejdstilsynets aktiviteter 1996-2005.

Ud over visionerne blev der i handlingsprogrammet peget på en række øvrige forebyggelsesområder, hvor der efter behov kunne iværksættes

initiativer. Arbejdstilsynet har inddraget flere af disse områder i de brancherettede eller visionsrettede indsatser over for virksomhederne. Således har alle ulykker været omfattet af ulykkesvisionen, ikke-høreskadelig støj er delvist indgået i visionen om høreskader, andre bevægeapparatlidelser og -belastninger i visionen om tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde, termiske belastninger og dårlig belysning er indgået i indeklimavisionen, og kemiske belastninger med tilhørende sygdomme er delvist indgået i visionen om kræftfremkaldende stoffer og hjerneskader.

Områderne infektionssygdomme, kemiske og biologiske påvirkninger, hvide fingre og hånd/armvibrationer, hudlidelser, luftvejslidelser og biologiske/kemiske belastninger er indgået i flere af Arbejdstilsynets indsatser, hvor det har været relevant. Der har ikke været indsatser rettet mod reproduktionsskader og reproduktionsskadende stoffer, men gravides arbejdsmiljø anses generelt for at være indarbejdet i Arbejdstilsynets tilsynspraksis over for virksomhederne, hvor dette måtte være relevant.

Arbejdstilsynet skulle ligeledes gennemføre en særlig indsats for at sikre, at leverandører samt rådgivende og projekterende lever op til deres pligt efter arbejdsmiljølovgivningen.

En række brancheindsatser har i perioden frem til 2003 indeholdt et leverandørelement, og Arbejdstilsynet gennemførte i 1999 særlige indsatser rettet mod leverandører af kraner og af redskaber til personløft. I planperioden er der endvidere gennemført indsatser rettet mod projekterende og rådgivende inden for bygge- og anlægsområdet med det formål at udbrede kendskabet til og skabe større bevidsthed om de projekterende og rådgivendes pligter efter arbejdsmiljølovgivningen.

For at øge uddannelsen af tilsynsmedarbejdere og opnå et højt fagligt niveau og en bred viden har Arbejdstilsynet i perioden fra 1996-2001 udviklet og gennemført seks uddannelsesaktiviteter, hvoraf nogle er fortløbende, primært målrettet gruppen af tilsynsførende:

- Grunduddannelsen
- Temadialogmøder
- Kursus i (bygge)projektgennemgang
- Udlægning af leverandørsager

- Uddannelsesforløb om psykisk arbejdsmiljø
- Kursus i ulykkesforebyggelsesmetoder.

Hertil skal lægges kompetenceudvikling gennem læring på jobbet og kollegial oplæring.

Arbejdstilsynet har i årene 2000 til 2005 årligt gennemført grunduddannelse for alle nyansatte tilsynsførende. Grunduddannelsesforløbene er gennemført som et modulbaseret undervisnings- og træningsforløb og har omfattet emner som tilsynsmetoder, jura og arbejdsmiljøfaglige emner som ergonomi, psykisk arbejdsmiljø, maskinteknik, ulykker, kemi og støj. Handlingsprogrammet for et rent arbejdsmiljø 2005 har været et integreret element i grunduddannelsen.

Derudover har der i 2000 og 2001 været afholdt kurser under titlen "emneindsatsen om psykisk arbejdsmiljø".

Det fremgik af handlingsplanen, at statistik og dokumentation både i Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen skulle udbygges, så alle arbejdsmiljøaktører og herunder virksomhederne kunne bruge det statistiske materiale.

Arbejdstilsynet har i samarbejde med Arbejdsskadestyrelsen siden 2000 udarbejdet et fælles register for arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser, der i perioden fra 2000 til 2003 er publiceret i fælles rapporter. Herudover har Arbejdstilsynet i hvert år i programperioden udsendt en årsopgørelse indeholdende arbejdsskadedata (arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser) som papirudgave og siden 1998 elektronisk på Arbejdstilsynets hjemmeside.

Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen har i samarbejde med virksomheder, læger og forsikringsselskaberne udviklet EASY, et internetbaseret anmelde- og registreringssystem af arbejdsskader, som blev taget i brug i 2003. I tilknytning til de elektroniske indberetninger kan den enkelte virksomhed udtrække oplysninger og oversigter over egne anmeldte arbejdsulykker. Desuden er det muligt at foretage sammenligninger mellem virksomhedens egne tal og Arbejdstilsynets statistikker over arbejdsulykker (benchmarking).

Den offentlige sektor

Det fremgik af handlingsprogrammet, at den offentlige sektor skulle være foregangsområde i realiseringen af programmets målsætninger. Arbejdstilsynet har løbende integreret arbejdsmiljøet i grøn indkøbspolitik. Arbejdsmiljøet er desuden altid angivet som en parameter i de tilsynsprojekter, der er udarbejdet ved køb af udviklingsprojekter for satspuljemidler. Endelig er der i 2001 indført en bestemmelse i arbejdsmiljøloven om, at private og offentlige udbydere af tjenesteydelser ved udarbejdelsen af udbudsmaterialet skal påse, at der tages hensyn til sikkerheden og sundheden ved opgavens udførelse.

Arbejdsmiljøet i et helhedsperspektiv

Anbefalingen om at se arbejdsmiljøet i et helhedsperspektiv blev fulgt op med regeringens strategi for miljø og sundhed (MISU), der blev fremlagt medio 2003. Formålet med MISU var at få igangsat en styrket (myndigheds)indsats over for sundhedsskadelige miljøpåvirkninger. Den styrkede indsats bestod primært i et forbedret og mere koordineret myndighedssamarbejde via en arbejdsgruppe forankret i Miljøstyrelsen samt en synliggørelse af den indsats, der allerede blev gennemført på følgende udvalgte områder:

- Negative påvirkninger fra kemikalier skal reduceres, og farlige stoffer skal hurtigere erstattes med mindre farlige
- Forekomsten af allergi og luftvejslidelser skal reduceres
- Indsatsen over for hormonforstyrrende stoffer skal styrkes
- Støjgenerne skal reduceres
- De negative sundhedspåvirkninger fra forurening i udeluften og indeklimaet skal reduceres
- Fødevarerne skal være sikre og fri for forurening
- Grundvandet og drikkevandet skal beskyttes
- Der skal forskes mere i miljøfaktorerens betydning for sundheden
- Samarbejdet mellem myndighederne skal styrkes
- Der skal fokus på miljøfaktorer og sundhed i det internationale samarbejde.

Gennemførelsen af MISU skete ved de enkelte myndigheders aktiviteter, hvor Arbejdstilsynets indsats og bidrag til strategien har været rettet mod kemikalier, allergi, støj og indeklima. Den har bestået af de aktiviteter, der er blevet gennemført inden for rammerne af handlingsprogrammet "Rent arbejdsmiljø år 2005", regelændringer eller som følge af arbejdsmiljøreformen fra 2004.

Endvidere var der en række fælles aktiviteter/projekter i form af bl.a. et af Arbejdstilsynet foreslået og gennemført projekt om en model til at vurdere forskellige stoffers allergifremmende effekt. Et andet projekt har drejet sig om en status over den foreliggende viden på indeklimaområdet.

Det er Arbejdstilsynets erfaring, at arbejdet med MISU er en god og nem måde til at få koordineret og synliggjort myndighedsindsatsen på området. Samtidig varetages det arbejde og de forpligtelser, der følger af lignende internationale tiltag på området som fx SCALE (EU-initiativ) eller Bæredygtig Udvikling (FN), hvor MISU-strategien er en konkret udmøntning af kapitlet om miljø og sundhed.

Økonomiske virkemidler

Anbefalingen om at vurdere økonomiske virkemidler, herunder behovet for grønne afgifter, på arbejdsmiljøområdet blev implementeret gennem lovgivning i 2000 med en samlet incitamentpakke bestående af tre elementer, en arbejdsmiljøafgift, en certifikat- og tilskudsordning og indførelse af gebyrbelagt tilsyn i særligt belastede brancher. Incitamentpakken ophørte ved lov i 2002, og tilbage står alene muligheden for at opnå arbejdsmiljøcertifikat.

Arbejdstilsynet – den enkeltes ansvar hele livet
I årene op til handlingsprogrammets start pågik en række initiativer i Arbejdstilsynet for at skabe baggrund for en bred folkelig opbakning på arbejdsmiljøområdet. Dette førte frem til anbefalingen i handlingsprogrammet om arbejdsmiljøet – den enkeltes ansvar hele livet. Målsætningen om at skabe bredere folkelig opbakning til arbejdsmiljøet gennem fokus på forældre- og forbrugerrollen har ikke været genstand for særlige initiativer i programperioden.

Forskning

En forstærket og målrettet arbejdsmiljøforskning skulle ske på to fronter: Arbejdstilsynets forskning skulle understøtte indsatsen, herunder i form af en høj grad af brugerrelevans, og generelt skulle forskning i arbejdsmiljøproblemerne og deres løsning styrkes med et særligt strategisk arbejdsmiljøforskningsprogram.

Med overgangen til et selvstændigt sektorforskningsinstitut under Arbejdsministeriet i 1997 fik Arbejdstilsynet en bestyrelse med 8 ud af 18 medlemmer indstillet af arbejdsmarkedets parter, hvilket styrkede fokus på forskningens relevans blandt arbejdsmiljøaktørerne. Samtidig reorganiseredes AMI, således at de forskningsfaglige afdelinger og programmer direkte afspejlede de syv visioner. En væsentlig del af Arbejdstilsynets forskning blev således orienteret mod de syv visioner i handlingsprogrammet og blev efterfølgende via en særskilt bevilling udbygget med en ny forskningsenhed i arbejdsulykker. Endvidere fik Arbejdstilsynet særskilte bevillinger til overvågning, herunder til Den Nationale Arbejdstilsynskohorte (NAK) og Erhvervs- og Hospitalsbehandlingsregistret (EHR), der udgør vigtige dokumentationsgrundlag for myndighedernes og parternes prioritering af (fremtidige) indsatser og for prioriteringen af arbejdsmiljøforskningen.

Forsknings- og udviklingsprojekter i arbejdsmiljøproblemer og deres løsning blev i første omgang styrket bl.a. via forskellige satspuljeaftaler, rettet mod afgrænsede målgrupper eller specifikke problemer. Mangel på en mere sammenhængende indsats gjorde det imidlertid klart, at det var nødvendigt at etablere et strategisk arbejdsmiljøforskningsprogram. På opfordring fra Arbejdstilsynet nedsatte Arbejdsministeriet medio 2000 et udvalg med repræsentanter fra forskningsinstitutioner og brugere. Et enigt udvalg afgav primo 2001 en række indholdsmæssige, økonomiske og strukturelle anbefalinger til styrkelse af dansk arbejdsmiljøforskning i form af en Arbejdstilsynetsfond. Denne blev for satspuljemidler etableret fra starten af 2003 og bliver medfinansieret af Arbejdstilsynet med 10 mio. kr. årligt. Fonden har i perioden 2003-2005 haft et samlet budget på næsten 140 mio. kr. og har igangsat over 30 forsk-

ningsprojekter, udredninger af specifikke forhold mv. Den fik en positiv evaluering i 2005, hvilket dannede grundlag for, at den er videreført foreløbig til 2010 med et årligt budget på finansloven på ca. 45 mio. kr.

Den internationale dimension

Der blev i handlingsprogrammet opstillet en række målsætninger for en generel højnelse af arbejdsmiljøet i EU, herunder konsolidering og yderligere udbygning af samarbejdet på europæisk niveau. I det følgende beskrives udviklingen ved udgangen af 2005.

Trepartssamarbejdet var og er stadig meget centralt i forbindelse med EU-spørgsmål, især med hensyn til arbejdet i Det Rådgivende Udvalg for Sundhed og Sikkerhed, i Arbejdsmiljøagenturet i Bilbao og i forbindelse med de enkelte regelforslag.

Stort set alle planlagte direktiver er vedtaget og implementeret. Harmonisering og håndhævelse af disse regler og udvidelsen af EU er spørgsmål, der løbende har været behandlet i Kommissionens udvalg for direktører i de europæiske arbejdsmiljømyndigheder (SLIC = Senior Labour Inspectorate Committee), hvor også Arbejdstilsynet sidder.

I samarbejde med parterne er det 4. handlingsprogram 1996-2001 blevet gennemført. "Den nye strategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2002-2006" (5. handlingsprogram) har sat øget fokus på harmonisering bl.a. af regler og især af arbejdsskadestatistikker. Arbejdstilsynet har i den forbindelse bl.a. deltaget i Kommissionsarbejdsgrupper under Eurostat; et arbejde, der stadig pågår.

Arbejdsmiljøagenturet i Bilbao indsamler og formidler EU-landenes erfaringer og informationer på arbejdsmiljøområdet. Internettet er det primære medie. Arbejdstilsynet er på Danmarks vegne "Focal Point" og koordinerer såvel trepartssamarbejdet som Focal Point netværket af eksperter blandt danske arbejdsmiljøaktører.

Arbejdstilsynet har på Danmarks vegne udbygget samarbejdet på arbejdsmiljøområdet med Central- og Østeuropa, både før – i form af såvel store programmer og systemeksportprojekter (fx Phare)

som mindre projekter (fx Taiex) – og efter at de fik status af kandidatlande og endeligt fulgyldige medlemmer af EU. Senest er Bulgarien og Rumænien blevet medlemmer. Danske virksomheder har også deltaget i dette arbejde som leverandører af viden og produkter.

Det nordiske samarbejde på arbejdsmiljøområdet foregår primært gennem Nordisk Ministerråd. Efter Sveriges og Finlands optagelse i EU har arbejdsmiljø-samarbejdet været meget præget af EU-spørgsmål med fokus på erfaringsudveksling om tilsynsmetoder i forbindelse med effektiv håndhævelse af EU-reglerne på arbejdsmiljøområdet og om tilpasning af statistikker i overensstemmelse med den nye strategi. Der har i mange år været en koordinering af de nordiske landes holdning til nye regelforslag med henblik på størst mulig indflydelse.

Med hensyn til det globale arbejde har Arbejdstilsynet sammen med Beskæftigelsesministeriet deltaget i de arbejdsmiljørelevante ILO-sessioner til forhandling om bl.a. forslag til konventioner og/eller rekommandationer

Handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet 1999

Særligt farlige jobgrupper

Det fremgik af den supplerende handlingsplan, at der skulle igangsættes en forstærket arbejdsmiljøindsats for 10 særligt farlige jobgrupper bl.a. for at udjævne den sundhedskløft, der var opstået mellem jobgrupperne

I 1999 blev følgende særligt farlige jobgrupper udpeget på baggrund af viden om dårligt arbejdsmiljø og mål for dårligt helbred: hjemmehjælpere samt sygehjælpere/social- og sundhedsassistenter, chauffører, specialarbejdere inden for bygge- og anlægssektoren, svejsere, smede, slagteriarbejdere, jernbane- og rangerarbejdere, træindustriarbejdere, stålværks- og støberiarbejdere og specialarbejdere inden for kemisk industri. Aktiviteterne blev initieret og gennemført af branchearbejdsmiljørådene, og de blev ikke evalueret efterfølgende.

I 2001 blev yderligere 10 særligt farlige jobgrupper udpeget med udgangspunkt i dårligt helbred

og arbejdsmiljøbelastninger: rengøringsassistenter og sanitører, kokke og køkkenmedhjælpere, malere, ufaglærte montagearbejdere og maskinoperatører i metal- og elektronikindustrierne, ejendomsfunktionærer og pedeller, tjenere og serveringspersonale, fiskere, ufaglærte gummi- og plastindustriarbejdere, fiskeindustriarbejdere og fængselsfunktionærer. De 9 af jobgrupperne lå inden for Arbejdstilsynets myndighedsområde, der igangsatte og gennemførte aktiviteter med inddragelse af parterne. Den sidste jobgruppe "fiskere" hører under Søfartsstyrelsens område. De syv af jobgrupperne var omfattet af brancheindsatser. Disse indsatser samt effektevalueringer heraf er beskrevet i aktivitetsafsnittene under de 8 visionskapitler.

Effekten af indsatsen for at forbedre arbejdsmiljøet i de 9 særligt farlige jobgrupper blev målt af Arbejdstilsynet i samarbejde med Arbejdsmiljøinstituttet med måling af udvikling og ændringer i arbejdsmiljøbelastninger og helbredsforhold fra 2002-2005 i de 9 jobgrupper. Resultaterne vedrørende arbejdsmiljøbelastninger er afrapporteret af Arbejdsmiljøinstituttet. Overordnet var konklusionen, at der for specielt malerne og til dels rengøringsassistenter og sanitører ses en forbedring i deres arbejdsmiljø. For de øvrige jobgrupper er billedet mere nuanceret, da der sker såvel forbedringer som forringelser i arbejdsmiljøet (Gram, 2006). Undersøgelsens konklusioner er uddybet i afsnittene 2.3 til 9.3.

Aktiviteter i forhold til det rummelige arbejdsmarked

Målsætningerne i forhold til det rummelige arbejdsmarked var at forbedre virksomhedernes muligheder for at fastholde ansatte, hvis arbejdsevne var midlertidigt eller varigt reduceret, og motivere virksomheder til at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. På finansloven 1999 blev afsat 20 mio. kr. af satspuljemidlerne til en pulje: "Det rummelige arbejdsmarked – arbejdsmarkedsfastholdelse af udstødningstruede med bevægeapparatsbesvær". Puljens formål var at indsamle og sprede viden om mulighederne for at tilpasse arbejdet og tilrettelægge arbejdsdagen på en sådan måde, at ansatte med bevægeapparatsbesvær, herunder rygbesvær, kunne forblive en arbejdskraftressource og derfor ikke udstødes af arbejdsmarkedet. Der blev

tildelt midler til i alt 11 projekter forankret i et bredt udvalg af brancher og institutioner. Ikke alle projekter blev afsluttet i programperioden, og der foreligger ikke en samlet opgørelse af projekterne.

Skærpet arbejdsmiljøovervågning

Allerede fra midt 1990'erne var der under Arbejdsmiljørådet etableret et særligt udvalg (indikatorudvalget, senere overvågningsudvalget), der sammen med Arbejdstilsynet skulle finde frem til de mest velegnede indikatorer på fremdriften i handlingsprogrammet. Anbefalingen fra den supplerende handlingsplan fra 1999 om en skærpet arbejdsmiljøovervågning af fremdriften i arbejdsmiljøet for de syv visioner blev udmøntet i et overvågningssystem bestående af tre søjler, nemlig 1) overvågning af risikofaktorer og helbredsforhold på baggrund af eksisterende datakilder, 2) udviklingen i forebyggende aktiviteter på virksomhederne og 3) udviklingen i arbejdsmiljøaktørens forebyggende aktiviteter.

Overvågningen af risikofaktorer og helbredsforhold var ikke noget nyt, idet både Arbejdstilsynet, Arbejdsmiljøinstituttet og andre forskningsinstitutter gennem en del år hver for sig havde foretaget undersøgelser eller udarbejdet statistikker. Det nye var, at oplysningerne fra de forskellige kilder hvert år skulle samles med henblik på at beskrive status i en årlig overvågningsrapport for at kunne følge fremdriften i arbejdsmiljøet inden for det enkelte visionsområde. Overvågningsrapporter er udarbejdet siden 1999.

Nyt var det at gennemføre systematiske undersøgelser af virksomhederne forebyggende aktiviteter (VirksomhedsOvervågning – VOV), nærmere bestemt deres handlinger, holdninger og viden i relation til de syv visionsområder. Undersøgelserne skulle foretages med tre års mellemrum og omfatte de branchegrupper, der var mest belastede inden for hvert visionsområde.

Undersøgelserne blev udbudt i licitation, første gang i 2000 til gennemførelse i 2001 og igen i 2003 til gennemførelse i 2004. For at sikre en så god dækning som muligt blev fra det centrale virksomhedsregister (CVR) udtrukket et antal virksomheder af forskellig størrelse, hvor der fra hver

skulle interviewes en repræsentant for ledelsen og en repræsentant for medarbejderne. For at komplettere interviewene skulle de forebyggende arbejdsmiljøaktiviteter på et udsnit af de deltagende virksomheder vurderes ved besøg af et særligt til lejligheden sammensat korps af eksterne arbejdsmiljøkonsulenter. Det var frivilligt for virksomhederne at være med i disse undersøgelser, hvilket kan betyde, at resultaterne tegner et pænere billede, end det sandsynligvis ville have været, dersom alle udtrukne virksomheder havde deltaget. En væsentlig konklusion var, at hovedparten af arbejdsstederne har organiseret deres arbejdsmiljøarbejde og gennemført et generelt arbejdsmiljøarbejde bl.a. i forbindelse med arbejdspladsvurderinger (APV), og det generelle arbejdsmiljøarbejde har udviklet sig positivt. Samlet konkluderes, "alt i alt vurderes det således, at arbejdsstederne har bidraget og bidrager til, at det danske samfund er kommet et lille skridt i retning af at realisere de syv visioner i handlingsplanen for et rent arbejdsmiljø år 2005" (Aldrich & Petersen, 2005).

For at komplettere billedet skulle ikke kun Arbejdstilsynets aktiviteter, men også aktiviteterne hos de øvrige arbejdsmiljøaktører kortlægges og indgå i en årlig overvågningsrapport, der kunne forelægges Arbejdstilsynets råd.

Effektmåling af arbejdsmiljøaktørernes aktiviteter

Arbejdstilsynets instituttet gennemførte i 2005, jf. bilag W, med baggrund i handlingsprogrammet "Rent arbejdsmiljø i år 2005" en spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdsmiljørådgivere (de tidligere bedriftssundhedstjenester), forskningsinstitutioner, arbejdsmedicinske klinikker, styrelser og andre offentlige myndigheder og interesseorganisationer inkl. branchearbejdstilsynsråd, i alt 161 aktører, hvoraf halvdelen besvarede spørgsmålene. Arbejdstilsynets aktører blev bedt om at registrere deres indsats i forhold til de syv visioner. Undersøgelsen omfatter femårsperioden 2000-2005.

Undersøgelsen viste, at ca. en tredjedel af aktørerne angav, at andelen af deres visionsrettede aktiviteter udgjorde mere end 80 pct. af deres samlede aktiviteter i perioden, en anden tredjedel oplyste, at indsatsen lå mellem 41 og 80 pct., mens ca. en

fjerdedel oplyste, at de havde brugt 40 pct. eller mindre på visionsrettede aktiviteter i perioden.

Der var forskel på, hvor meget opmærksomhed de enkelte visioner blev tildelt i perioden. Psykisk arbejdsmiljø blev tildelt mest opmærksomhed med 24 pct. af aktiviteterne, herefter fulgte ulykkesforebyggelse (18 pct.), tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde (18 pct.), kemiske belastninger (14 pct.), indeklima (12 pct.), høreskadelig støj (9 pct.) og endelig børne- og ungeområdet med 5 pct. af aktiviteterne. 79 pct. af aktørerne oplyste, at de i perioden havde gennemført et stigende antal aktiviteter inden for de syv visioner. 20 pct. oplyste uændrede aktiviteter i perioden, mens kun 3 pct. meldte, at der var sket et fald i deres aktiviteter. Rapporten konkluderer, "at et formål med handlingsplanen er lykkedes: Arbejdstilsynets aktører har tilpasset deres indsats".

Arbejdstilsynets aktiviteter i forbindelse med de fire prioriterede områder

Prioriteringen af de fire arbejdsmiljøproblemer (alvorlige arbejdsulykker, psykosociale risikofaktorer, højrepetitivt ensidigt, gentaget arbejde og tunge løft) har været styrende for Arbejdstilsynets tilsynsarbejde. Som konsekvens af prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen i 2002 fastlagde Arbejdstilsynet fra 1. januar 2003 følgende retningslinier for tilsynet:

- en betydelig del af tilsynstimerne og en betydelig del af reaktionerne skal kunne henføres til de fire prioriterede områder,
- brancher med flest og største problemer blandt de fire prioriterede områder skal prioriteres højest.

Arbejdstilsynet udpegede samtidig 16 brancher som de mest belastede i forhold til de prioriterede arbejdsmiljøproblemer.

Resultaterne af prioriteringen af tilsynsarbejdet var:

- Ved udgangen af 2005 var der gennemført tilsyn og/eller screening i hovedparten af virksomhederne med ansatte inden for de 16 mest belastede brancher.
- Arbejdstilsynet har desuden ført tilsyn med de fire arbejdsmiljøproblemer på andre virksomheder.

- I alt kan ca. 70 procent af tilsynstimerne i 2003-2004 kan henføres til de fire prioriterede arbejdsmiljøproblemer. (tilsvarende måling foreligger ikke for 2005)
- Arbejdstilsynet har i 2003-2005 samlet set afgivet godt og vel 37.000 reaktioner vedrørende de prioriterede arbejdsmiljøproblemer, svarende til godt halvdelen af alle reaktioner vedrørende materielle forhold.

Arbejdsulykker

Visionen om arbejdsulykker tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå dødsulykker og andre alvorlige arbejdsulykker.

Arbejdstilsynet og branchearbejdsmiljørådene (tidligere branchesikkerhedsrådene) har i programperioden gennemført mange indsatser og projekter med henblik på at nå visionens mål. Arbejdstilsynet har rettet tilsyn og kontrol (bl.a. i form af insatser) mod de branchegrupper, hvor ulykkesrisici har udgjort et væsentligt problem. Endvidere har Arbejdstilsynet udarbejdet vejledninger (vejvisere) og informationsmateriale om ulykkesrisici og i samarbejde med branchearbejdsmiljørådet for industri udarbejdet forebyggelsesmetoder til brug i virksomhederne.

I undersøgelsen af virksomhedernes aktiviteter (VOV) var der en stigning (ca. 10-25 pct. point) fra 2001 til 2004 i andelen af virksomheder i de udvalgte branchegrupper, der har udført en arbejdspladsvurdering (APV) i overensstemmelse med reglerne. Der er dog fortsat op til 50 pct. af de mindste virksomheder, der ikke efterlever kravet om arbejdspladsvurdering. De virksomheder, der har gennemført arbejdspladsvurdering, får til gengæld gode vurderinger af arbejdsmiljøkonsulenterne med hensyn til indhold og systematik. Med hensyn til eksistensen af en skriftlig arbejdsmiljøpolitik er der forholdsvis mange virksomheder, der i telefoninterviewet har oplyst, at de har en sådan, men ved besøgene kunne kun et fåtal fremvise en. Det må derfor antages, at det reelt er forholdsvis få virksomheder, der laver en.

På holdningssiden er der i 2004 ca. 75 pct. (lidt mindre end i 2001), der mener, at arbejdsulykker skyldes, at medarbejderne ikke overholder sikkerhedsreglerne eller er uforsigtige. Samtidig er der færre virksomheder, der mener, at ulykker skyldes for stort arbejdspress, og flere, der mener, at arbejdsulykker skyldes hændelige uheld. Dette kan ses som tegn på opgiveness eller ansvarsfraskrivelse fra virksomhedernes side i forhold til forebyggelse af arbejdsulykker.

Med hensyn til erhvervelse af viden om forebyggelse af arbejdsulykker er spurgt til virksomhedernes brug af skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljørådene, organisationerne og internettet. Op til 55 pct. af virksomhederne, især de mindste, bruger ikke den viden, der er samlet i disse kilder, hvilket peger i retning af, at der skal overvejes andre måder at formidle viden på end de traditionelle – eventuelt særligt rettet mod de mindre virksomheder.

Når det gælder virksomhedernes konkrete handlinger rettet mod at undgå arbejdsulykker, er det især i forbindelse med intern trafik, at det kniber med at gøre noget, fx ved adskillelse mellem kørende og gående trafik eller ved afmærkning af færdselsvejene. Men også med hensyn til at have det ryddeligt, at have brugsanvisninger for CE-mærkede maskiner og redskaber, at kontrollere og vedligeholde håndværktøj og at undgå glatte gulve m.m. er der fortsat 20-40 pct. af virksomhederne, der ikke foretager sig noget. Under halvdel af de små og mellemstore virksomheder oplyser, at man regelmæssigt går sikkerhedsrunder på arbejdspladsen.

I relation til lønmodtagernes selvrapporterede arbejdsulykker viser Arbejdsmiljøinstituttets interviewundersøgelser (NAK) et fald i forekomsten for 25-59-årige mænd fra 1995 til 2005, mens forekomsten er uændret for kvinder. Op til ca. 40 pct. af de interviewede oplyser i relation til forebyggelse af arbejdsulykker, at deres arbejdsgiver i mere eller mindre udtalt grad ikke tager sig af, om arbejdet bliver udført på en sikker måde.

Når det gælder udviklingen i det samlede antal anmeldte arbejdsulykker til Arbejdstilsynet, faldt den årlige anmeldelsesincidens, når perioden 1993-2005 betragtes under ét. Fra 1996 til 2003 var der tale om et uafbrudt fald, men i 2004 steg antallet af anmeldelser. I 2005 forventes antallet af anmeldelser at blive højere end i 2004, når de sidste anmeldelser for 2005 er registreret i løbet af

2006. For arbejdsulykker behandlet på skadestue faldt incidensen frem til 2003, hvorefter den stort set har holdt sig uændret. Begge kilder viser således et fald i forekomsten af arbejdsulykker frem til 2003, hvorefter faldet ophører.

Det konstante fald gennem en årrække i antallet af både anmeldte og behandlede sårskader på skadestuerne indikerer, at den øgede og vedholdende forebyggende indsats over for maskiner og tekniske hjælpemidler har haft effekt.

Det skal nævnes, at Arbejds miljøinstituttets interviewundersøgelser af bl.a. lønmodtagernes arbejdsmiljø i 1990, 1995 og 2000 har peget på, at der i de 10 år skulle være tale om en stigende forekomst i anmeldelsespligtige arbejdsulykker. I 2005 skete der ifølge Arbejds miljøinstituttets interviewundersøgelse færre anmeldelsespligtige arbejdsulykker. Det er ikke muligt på det foreliggende grundlag at afgøre, hvad årsagen er til de modsatte tendenser mellem interviewbaserede undersøgelser og resultaterne fra et anmeldelsesbaseret register, ud over, at der kan være tale om tilfældig variation i resultaterne af interviewundersøgelserne på grund af stikprøvens størrelse.

Med underrapporteringen til Arbejdstilsynets register over anmeldte arbejdsulykker in mente rejser spørgsmålet sig, om den viste udvikling i anmeldelserne dertil er udtryk for reelle ændringer i forekomsten af anmeldelsespligtige arbejdsulykker, eller om den i stedet er en følge af en afmatning i tilbøjeligheden til at anmelde en anmeldelsespligtig arbejdsulykke.

Det vurderes, at Arbejdstilsynets statistik over arbejdsulykker udviser et troværdigt fald for perioden 1993-2003, i og med at et lignende fald har indfundet sig for behandlingen af skader efter arbejdsulykker på fem skadestuer fordelt over hele landet, hvor der i sagens natur ikke kan forekomme underrapportering, idet søgningen til behandling på skadestue bestemmes af nære behov, mens efterlevelsen af pligten til at anmelde en arbejdsulykke bestemmes af holdninger og viden hos den, der har pligten til at foretage anmeldelsen.

For alle anmeldte arbejdsulykker er udviklingen forskellig i forskellige branchegrupper. Inden for

11 af 48 branchegrupper er der tale om en stigning i ulykkesforekomsten fra 1993 til 2005. Blandt branchegrupperne med stigende anmeldelsesincidens findes flere inden for bygge- og anlægssektoren, handelssektoren og transportsektoren.

For alle anmeldte arbejdsulykker er der for mænd stort set et ligeligt fald i anmeldelsesincidens i de tre aldersgrupper 18-24-årige, 25-49-årige og 50+ årige. For kvinder varierer anmeldelsesincidensen fra år til år og svarer i slutningen af programperioden til niveauet midt i 1990'erne. Som for mænd ændrer forholdet mellem aldersgrupperne sig ikke i programperioden. En tilsvarende udvikling for mænd og kvinder ses for alvorlige arbejdsulykker.

På baggrund af overvågningen af virksomhederne kan der konstateres en stigning i antallet af virksomheder, der har udarbejdet en arbejdspladsvurdering. På holdningsiden lægger færre ansvaret for ulykker på den menneskelige faktor og på arbejdspress og flere på uforudsete forhold eller hændelige uheld.

Der er sket et fald i forekomsten af selvrappede ulykker hos mænd, men ikke hos kvinder. Desuden er der i hele perioden sket et fald i både det samlede antal anmeldte ulykker under ét og behandlede arbejdsulykker på skadestuer. Antallet af anmeldte dødsulykker faldt fra 1995 til 2005.

I 2005 er anmeldelsesincidensen for alvorlige arbejdsulykker inklusive arbejdsulykker, der medfører døden, på linje med 2000, hvorfor der i den periode ikke kan konstateres det fald på 15 pct., som var sat som mål.

Psykisk arbejdsmiljø

Visionen om psykisk arbejdsmiljø tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå helbreds-skader som følge af psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet.

Arbejdstilsynet og branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene har i programperioden gennemført mange indsatser og projek-

ter med henblik på at nå visionens mål. Arbejdstilsynet har rettet tilsyn og kontrol (bl.a. i form af indsatser) mod de branchegrupper, hvor psykosociale risikofaktorer har udgjort et væsentligt problem. Endvidere har Arbejdstilsynet udarbejdet vejledninger og andet informationsmateriale om psykisk arbejdsmiljø.

I undersøgelsen af virksomhedernes aktiviteter (VOV) var der mellem ledelsesside og medarbejderside betydelig forskel i opfattelsen af, om der var lavet en arbejdspladsvurdering (APV) fra 2001 til 2004. Dette peger på, at der på dette område stadig er behov for udvikling og dialog på virksomhederne. I 2004 havde op til ca. 50 pct. af de mindste virksomheder ikke efterlevet kravet om arbejdspladsvurdering. Hvor der ved besøg kunne fremlægges arbejdspladsvurderinger, var indholdet af varierende kvalitet og omfang og drejede sig primært om fysiske forhold.

Med hensyn til eksistensen af en skriftlig arbejdsmiljøpolitik havde en del virksomheder oplyst i telefoninterviewet, at de havde en sådan, men ved besøgene kunne kun et fåtal fremvise en. Besøgene på virksomhederne viste, at nogle virksomheder forveksler arbejdsmiljøpolitik med personalepolitik.

På holdningssiden var der i 2004 ca. 75 pct. (20-30 pct. point flere end i 2001 blandt de store og mellemstore virksomheder), der mente, at arbejdsmiljøet helst skulle være bedre end det, reglerne kræver. 20-30 pct. mente dog samtidig, at det kun ville ske, hvis virksomhederne presses til det.

Med hensyn til erhvervelse af viden om forebyggelse af helbredsskader som følge af psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet blev spurgt om virksomhedernes brug af skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljørådene, organisationerne og internettet. Op til 65 pct. af virksomhederne, især de mindste, brugte ikke viden fra disse kilder. Mange opfattede området som vanskeligt og var sandsynligvis ikke klar over omfanget af tilgængelig information om psykosociale risikofaktorer og betydningen for helbred, sygefravær, personaleomsætning og produktivitet. Den beskedne brug af information på dette område peger i retning af, at

der skal overvejes supplerede måder at formidle viden på – eventuelt især rettet mod de mindre virksomheder.

Når det gjaldt virksomhedernes konkrete handlinger rettet mod psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet, var det mindre end halvdelen af de virksomheder, der havde problemer med det psykiske arbejdsmiljø, som faktisk gjorde noget ved det. De virksomheder, der ikke foretog sig noget for at forebygge helbredsskader som følge af psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet, nævnte manglende viden, manglende tid og manglende midler som de væsentligste årsager.

I relation til lønmodtagernes selvrapporterede udsættelse for psykosociale risikofaktorer (NAK) i planperioden har kvinder i stigende grad været udsat for, at arbejdet har været ujævnt fordelt og hobet sig op. Knap 30 pct. var i den situation i 1995, hvor det i 2005 var knap 40 pct. Der var flere i planperioden, der oplevede støtte i arbejdet fra deres kolleger (3 pct. point) og fra deres chefer (8 pct. point). Cirka 10 pct. point flere både mænd og kvinder, angav, at de var tilfredse med deres arbejde.

En særlig analyse af interviewdata (NAK) blev udført af Arbejdsmiljøinstituttet i forbindelse med prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen i 2002. Målet for perioden 2000-2005 var en 5 pct. forbedring i det psykiske arbejdsmiljø, dvs. at 5 pct. færre af de beskæftigede i Danmark skulle være udsat for 12 væsentlige psykosociale risikofaktorer. Denne analyse viste, at udviklingen er gået i modsat retning af det ønskede, primært fremkaldt af en stigning i forekomsten af tempoarbejde og udsættelse for vold under arbejdet. For øvrige faktorer i den særlige analyse, der blev etableret til belysning af udviklingen på dette område, var det hverken gået frem eller tilbage, bortset fra at flere havde set gode fremtidsmuligheder i deres job i 2005 end i 2000. Sidstnævnte kan næppe kan tilskrives indsatserne for det psykiske arbejdsmiljø, men kan formentlig tilskrives forbedrede konjunkturer i perioden.

Når det gælder udviklingen i det samlede antal anmeldte tilfælde af psykiske eller psykosomatiske sygdomme eller symptomer til Arbejdstilsynet, stiger antallet fra 1993 til 2005. Årsagen til stignin-

gen skal sandsynligvis dels findes i en reel stigning, og dels at det er blevet mere legitimt at tale om psykisk arbejdsmiljø med det offentlige fokus, der er på området. Selv om antallet af anmeldelser er steget betydeligt i programperioden, formodes der at være tale om en betydelig underrapportering, bl.a. fordi udsigten til anerkendelse som arbejdsbetinget sygdom er begrænset.

Ved overvågningen af virksomhederne kan der konstateres en stigning i antal virksomheder, der har udarbejdet en arbejdspladsvurdering, men stor forskel i opfattelsen af, om der er lavet en sådan, hos lederne og medarbejdere. Flere drøfter psykisk arbejdsmiljø på møder, og flere har den holdning, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end reglerne kræver, og samtidig mener færre, at det kun bliver bedre, hvis virksomhederne presses til det. Under halvdelen af de virksomheder, der har problemer med det psykiske arbejdsmiljø, handler for at forbedre forholdene og angiver manglende viden, tid og midler som grund hertil.

I planperioden er der sket en stigning i kvinders selvrapporterede udsættelse for, at arbejdet har været ujævnt fordelt og hobet sig op. Der var flere både mænd og kvinder i planperioden, der oplevede støtte i arbejdet og flere af begge køn angav, at de var tilfredse med deres arbejde.

For to af de 12 psykosociale risikofaktorer er der sket en statistisk sikker forværring (oplevelse af højt tempo og udsættelse for vold), og for én faktor er der sket en statistisk sikker forbedring (manglende belønning). For de øvrige risikofaktorer er der tale om mindre og ikke statistisk sikre forandringer i begge retninger. Målet blev således ikke nået.

Ensidigt, gentaget arbejde

Visionen tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå arbejdsbetingede lidelser som følge af ensidigt, gentaget arbejde (EGA).

I undersøgelsen af virksomhedernes aktiviteter (VOV) i relation til ensidigt, gentaget arbejde var der til at belyse fremdriften i programperioden

udpeget otte branchegrupper, der var de mest belastede. Undersøgelsen blev gennemført med interview og besøg i 2001 og 2004 med en deltagelse på blot 58 pct. og med overvægt af store virksomheder.

Der var en betydelig stigning i andelen af små og mellemstore virksomheder (30 pct. point) i de berørte branchegrupper, der havde udført en arbejdspladsvurdering (APV) i overensstemmelse med reglerne, men der var fortsat op til 40 pct. af de mindste virksomheder, der ikke havde efterlevet kravet om arbejdspladsvurdering. Arbejdsmiljøkonsulenter vurderede ved besøg på de medvirkende virksomheder, at arbejdspladsvurderingerne var mangelfuldt udformet og ikke kunne opfange alle problemer med ensidigt, gentaget arbejde. Med hensyn til eksistensen af en skriftlig arbejdsmiljøpolitik var der betydeligt flere, der i telefoninterviewet i 2004 oplyste, at de har en sådan. Når arbejdsmiljøkonsulenterne fik politikkerne forelagt, vurderede de imidlertid, at der ofte var anvendt meget overordnede formuleringer og meget få konkrete mål for, hvordan virksomheden ville få bugt med ensidigt, gentaget arbejde.

På holdningssiden var der ingen forandringer sket af betydning i perioden. 20-40 pct. (især på de store virksomheder) var enige i den opfattelse, at arbejdsmiljøet kun blev forbedret, hvis virksomheden blev presset til det.

Med hensyn til virksomhedernes viden om, hvornår der er tale om ensidigt, gentaget arbejde, konstaterede arbejdsmiljøkonsulenterne, at flere virksomheder med ensidigt, gentaget arbejde ikke erkendte, at de har sådanne arbejdsfunktioner. Når det gjaldt virksomhedernes brug af skriftligt materiale om forebyggelse af ensidigt, gentaget arbejde fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljørådene, organisationerne og internettet, var der helt op til 85-90 pct., der ikke brugte disse kilder. Lavest var det for de små og mellemstore virksomheder. Dette kan pege i retning af, at der skal overvejes andre måder at formidle viden på til virksomhederne end de traditionelle.

Når det gjaldt virksomhedernes konkrete handlinger rettet mod reduktion af ensidigt, gentaget arbejde, var det især de større virksomheder, der

havde automatiseret produktionen, etableret jobrotation eller ændret på arbejds gange eller indretning af arbejdspladsen. En forklaring kan være manglende økonomiske midler i de små virksomheder og manglende muligheder for jobrotation til arbejdsfunktioner uden ensidigt, gentaget arbejde.

Ifølge arbejdsmiljøkonsulenterne var der på de virksomheder, der erkendte at have ensidigt, gentaget arbejde, gjort en del for at begrænse eller afskaffe det. Arbejdsmiljøkonsulenterne pegede dog også på, at sikkerhedsorganisationen på mange virksomheder står over for en vanskelig opgave og internt kan have problemer med at få gennemført forandringer, som løser problemerne med ensidigt, gentaget arbejde, fx gennem indflydelse på udformningen af teknologiske og organisatoriske løsninger. Deres besøg på virksomhederne viste en afmatning og afmagt, efter at der i mange år havde været fokus på problemet, uden at det var lykkedes at løse de grundlæggende problemer med ensidigt, gentaget arbejde.

På de virksomheder, hvor der ikke blev gjort noget ved det ensidige, gentagne arbejde, mente arbejdsmiljøkonsulenterne, at det primært skyldtes manglende forståelse for arbejdsmiljø hos ledelsen, eller at hverken ledelse eller medarbejdere kunne indse, at der var problemer med at gøre de samme bevægelser hele tiden.

I relation til selvrapporeret udsættelse for ensidigt, gentaget arbejde viste Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelser (NAK) samme udbredelse i 2005 som i 2000 og i 1995. I 2005 angav 12 pct. mænd og 22 pct. kvinder, at de i arbejdet udførte de samme arm- eller fingerbevægelser flere gange i minuttet i mindst tre fjerdedele af arbejdstiden.

Når det gjaldt sygdomstilfælde anmeldt som følge af ensidigt, gentaget arbejde, var der stort set tale om et uændret antal gennem hele programperioden. I sidste del af 1990'erne var der kortvarigt tale om en stigning, men anmeldelserne de seneste syv år er, hvad angår anmeldelsesincidens, på linje med årene umiddelbart forud for handlingsprogrammets ikrafttræden.

Det kunne tyde på, at ensidigt, gentaget arbejde er svært for virksomhederne at komme af med –

måske på grund af manglende erkendelse af, hvad ensidigt, gentaget arbejde er, eller mangel på effektive løsningsforslag. Automatisering, der er det mest effektive middel mod ensidigt, gentaget arbejde, kan være bekostelig.

Ved prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen i 2002 blev ensidigt, gentaget arbejde prioriteret med det mål, at udbredelsen af højrepetitivt ensidigt, gentaget arbejde i 2005 skulle reduceres med 10 pct. i forhold til år 2000. Som supplerende mål ved prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen skulle procentandelen af beskæftigede, der er udsat for ensidigt, gentaget arbejde, i 2005 være reduceret med 10 pct. på landsplan i forhold til år 2000.

Ved overvågningen af virksomhederne kan der konstateres en stigning i antallet af små og mellemstore virksomheder, der har udarbejdet en arbejdspladsvurdering. Ved besøg konstaterede arbejdsmiljøkonsulenterne, at flere virksomheder med ensidigt, gentaget arbejde ikke erkendte at have den type arbejde, mens de, der erkendte at have ensidigt, gentaget arbejde (især de større virksomheder), havde gjort en del for at begrænse eller afskaffe det.

I programperioden var der ingen ændringer i selvrapporeret udsættelse for ensidigt, gentaget arbejde og stort set et uændret antal anmeldte sygdomstilfælde som følge af ensidigt, gentaget arbejde, dog med en kortvarig stigning i slutningen af 1990'erne.

En særlig undersøgelse af udbredelsen af højrepetitivt arbejde viste et fald på 18 pct. i antallet af ansatte med denne type arbejde fra 2000-2006. Da målet var et fald på 10 pct., må det konstateres, at målet blev nået.

Med uforandret forekomst af selvrapporeret udsættelse for arbejde med mange finger- eller armbevægelser pr. minut i mindst tre fjerdedele af arbejdsdagen må det konkluderes, at det supplerende mål ikke blev nået. Det skal dog bemærkes, at konklusionen bygger på spørgsmål om selvrapporeret udsættelse for ensidigt, gentaget arbejde, som i sagens natur er bredere end Arbejdstilsynets definition.

Tunge løft

Visionen tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå skader som følge af tunge løft i arbejdet.

Undersøgelsen af virksomhedernes aktiviteter (VOV) i relation til at undgå skader som følge af tunge løft mv. i arbejdet var at belyse fremdriften i programperioden inden for de ti branchegrupper, der ud fra bestående viden var de mest belastede. Undersøgelsen blev gennemført med interview og besøg på virksomhederne i 2001 og 2004. 71 pct. deltog i undersøgelsen med overvægt af store virksomheder.

I de berørte branchegrupper var der en stigning på ca. 10 pct. point i andelen af mellemstore og store virksomheder, der havde lavet arbejdspladsvurdering (APV) inden for de tre år. Ved besøg på virksomhederne konstaterede arbejdsmiljøkonsulenterne imidlertid i en del tilfælde, at de fremviste arbejdspladsvurderinger var mangelfulde i forhold til problemer med tunge løft. Mere end halvdelen af de små virksomheder og hver fjerde af de mellemstore manglede helt arbejdspladsvurderinger. Med hensyn til eksistensen af en skriftlig arbejdsmiljøpolitik i virksomhederne var der væsentlig flere, der havde en sådan i 2004 end i 2001, men under halvdelen oplyste, at de havde en. Dertil kom, at det i en række tilfælde måtte konstateres, at eksisterende arbejdsmiljøpolitikker ikke blev anvendt i praksis og derfor ingen virkning havde på det praktiske arbejdsmiljøarbejde.

På holdningssiden var der ingen ændring sket med hensyn til, om arbejdsmiljøet kun forbedres efter pres udefra, eller hvor godt arbejdsmiljøet skal være. Der var fortsat ca. dobbelt så mange på medarbejdersiden som på ledelsessiden, der mente, at arbejdsmiljøet kun blev forbedret efter pres udefra.

Med hensyn til erhvervelse af viden om forebyggelse af helbredsskader som følge af tunge løft eller lignende blev der spurgt til brug af skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljørådene, organisationerne og internettet. Op til 65 pct. af virksomhederne, især de mindste, brugte ingen af dem.

Dette kan pege i retning af, at formidling af viden til virksomhederne bør overvejes at disse kilder på en anden måde end den traditionelle.

Når det gjaldt virksomhedernes konkrete handlinger rettet mod reduktion af belastningen ved tunge løft m.m. var det især de store virksomheder, der havde stillet hjælpemidler til rådighed og givet oplæring i brugen af disse hjælpemidler. Det var ligeledes overvejende de store virksomheder, der havde indført automatisering eller jobrotationsordninger m.m.

På de virksomheder, hvor man angav ikke at have tungt løftearbejde eller ikke prioriterer løsning af tungt løftearbejde, manglede man enten helt systematisk arbejdsmiljøarbejde, eller man gav udtryk for manglende tid eller økonomiske midler til forebyggende aktiviteter.

I relation til selvrapporteret udsættelse for tunge løft i arbejdet viste Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelser (NAK) alt i alt samme forekomst i 2005 som i 2000 – et resultat, der dog dækkede over en stigning i forekomsten af tunge løft i perioden på 5 pct. point for kvinder i alderen 45-59 år. Når det gjaldt tunge skub og træk, viste undersøgelserne derimod et fald i forekomsten på 5 pct. point fra 2000 til 2005 for kvinder i alderen 25-44 år.

Når det gjaldt anmeldte tilfælde af sygdom og symptomer relateret til tunge løft var der frem til 2003 tale om et nærmest konstant fald, men siden da er tendensen vendt, og både for 2004 og 2005 er stigningen i anmeldte sygdomstilfælde højere end stigningen er for alle typer arbejdsrelaterede sygdomme uanset årsag. Den større stigning i 2005 kan være begrundet i den lempelse af arbejdsskadesikringsloven, der trådte i kraft pr. 1. januar 2005, bl.a. med sigte på anerkendelse af flere nedslidningslidelser i bevægeapparatet, som i sig selv kan have øget motivationen til at anmelde sygdomstilfælde som følge af tunge løft.

Ved prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen i 2002 blev tunge løft prioriteret med det mål, at incidenten af akutte overbelastninger ved løft, skub eller træk, manuel transport mv. skulle reduceres med 15 pct. i 2005 i forhold til 2000.

Ved overvågningen af virksomhederne kan der konstateres en stigning i antallet af mellemstore og store virksomheder, der har udarbejdet en arbejdspladsvurdering. Ved besøg konstaterede arbejdsmiljøkonsulenterne, at arbejdspladsvurderingen ofte var mangelfuld i forhold til problemer med tunge løft. Der var fortsat en meget stor del af de små og mellemstore virksomheder, der manglede en arbejdspladsvurdering. Det var især de store virksomheder, der havde gjort noget i forhold til tunge løft.

Omfanget af selvrapporteret udsættelse for tunge løft var alt i alt uændret. Anmeldte tilfælde af sygdomme og symptomer i relation til tunge løft faldt nærmest konstant i programperioden frem til 2003, hvorefter der var en stigning. En forklaring herpå kunne være lempelse i arbejdsskadesikringsloven.

Anmeldte akutte overbelastninger ved løft, skub og træk, manuel transport mv. viste en stigning fra 2000 til 2005. En analyse heraf i perioden har vist, at en del af stigningen kan tilskrives ændringer i praksis for registrering af anmeldte arbejdsulykker i forbindelse med indførelsen af det internetbaserede anmeldelsessystem EASY i 2003. Tages hensyn til disse ændringer i sammenligningen af incidenserne i 2000 og 2005, bliver incidensen i 2005 stort set uændret i forhold til 2000. Målet om en reduktion på 15 pct. blev således ikke nået.

Støj

Visionen tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå høreskader som følge af støjende arbejde.

Arbejdstilsynet, branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene har i programperioden gennemført mange indsatser og projekter med henblik på at nå visionens mål. Arbejdstilsynet har rettet tilsyn og kontrol (bl.a. i form af indsatser) mod de branchegrupper, hvor støj har udgjort et væsentligt problem. Endvidere har Arbejdstilsynet udarbejdet bekendtgørelser og andet informationsmateriale om støj.

I undersøgelsen af virksomhedernes aktiviteter (VOV) i relation til støj på arbejdspladsen var der til at belyse fremdriften i programperioden udpeget syv branchegrupper, der ud fra bestående viden var mest udsat for høreskadelig støj under arbejdet. Undersøgelsen blev gennemført med interview og besøg i 2001 og 2004.

Der var en stigning i andelen (ca. 25 pct. point) af små og mellemstore virksomheder i de berørte branchegrupper, der har udført arbejdspladsvurdering (APV) inden for en treårs horisont, men halvdelen af de små virksomheder og hver fjerde af de mellemstore manglede stadig at efterleve kravet om arbejdspladsvurdering. Ved besøg kunne Arbejdstilsynets konsulenter konstatere, at arbejdspladsvurderingerne generelt indeholdt det, de skulle, men at der var registreret relativt få støjproblemer i forhold til deres vurdering af situationen på de undersøgte virksomheder. Med hensyn til eksistensen af en skriftlig arbejdsmiljøpolitik var det kun ca. 15-30 pct., der oplyste, at de havde en sådan.

På holdningssiden kunne spores en forbedring fra 1995 til 2005, idet færre mente, at arbejdsmiljøet kun kan forbedres ved pres udefra. Der var dog op til ca. 35 pct. på medarbejdersiden, der mente, at arbejdsmiljøet kun bedres, hvis virksomheden presses til det. I samme tidsrum var der også flere virksomheder, der gav udtryk for, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre end krævet i arbejdsmiljøreglerne.

Med hensyn til erhvervelse af viden om forebyggelse af støjskader blev der spurgt til brugen af skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedrifts-sundhedstjenesten, branchearbejdsmiljørådene, organisationerne og internettet. Helt op til 80 pct. af de små virksomheder brugte ingen af de nævnte kilder til at søge viden om støj. Omkring halvdelen af de mellemstore og de store virksomheder var i samme situation. Dette peger i retning af, at formidling af viden i fremtiden bør overvejes at ske på anden måde.

Når det gjaldt virksomhedernes konkrete handlinger rettet mod reduktion af høreskadelig støj i arbejdet, må niveauet siges at være lavt, idet det var under halvdelen af virksomhederne, der havde

gjort noget i form af indkapsling eller anden støjdæmpning af maskiner, støjdæmpet deres transportmidler eller kørende maskiner, som havde instrueret medarbejderne om støjsvag adfærd eller havde reguleret på arbejdspladsens akustik. De mindste virksomheder med under fem ansatte var der, hvor der blev gjort mindst for at reducere støjen. Det var konsulenternes opfattelse, at årsagen til, at der gøres så relativt lidt på nogle virksomheder, skyldes en kombination af manglende erkendelse, manglende vilje og manglende økonomiske midler.

Arbejdsmiljøkonsulenterne vurderede på basis af deres besøg på virksomhederne, at virksomhedernes forudsætninger for at bedømme, om de var udsat for høreskadelig, støj blev begrænset af, at kun ca. halvdelen kendte til gældende regler om støj.

I relation til selvrapporeret udsættelse for støj viste Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelser (NAK), at ca. 7 pct. var udsat for så høj støj under arbejdet, at man måtte råbe for at blive hørt af en person, der stod lige ved siden af. Det var ikke muligt at fastslå en udvikling i programperioden, da det har været nødvendigt at ændre spørgsmålet om støj mellem undersøgelse i 2000 og 2005. Socialforskningsinstituttet viste en stigning på 13 pct. point fra 1986 til 2000, når der var tale om støj, der var så høj, at man måtte hæve stemmen for at tale sammen. Statens Institut for Folkesundhedsvidenskab kunne ikke påvise nogen ændring for næsten samme spørgsmål, idet 31 pct. i 1994 og 33 pct. i 2000 angav, at de var udsat for så høj støj, at de måtte hæve stemmen under samtale.

Antal anmeldte høreskader faldt fra ca. 2.200 i 1995 til ca. 1.500 i 2005. Da de anmeldte høreskader skyldes støjudsættelse mange år tilbage i tiden, er der ikke en direkte sammenhæng mellem udviklingen i antallet af anmeldte høreskader og støjniveauet på virksomhederne i programperioden.

Resultaterne fra undersøgelsen af støjudsatte brancher i Århus Amt i 2003 viste, at støj på arbejdspladsen fortsat udgjorde en betydelig risiko for nedsat hørelse i en række industrielle brancher og i bygge- og anlægssektoren. I flere brancher var

omkring halvdelen af de ansatte udsat for gennemsnitlige støjniveauer over hele arbejdsdagen på 85 dB(A) eller derover, og omkring 20 pct. var udsat for 90 dB(A) eller derover. I undersøgelsen rapporteredes om en udstrakt anvendelse af høreværn (krav ved støj over 85 dB(A)). Omkring en tredjedel af undersøgelsesdeltagerne havde nedsat hørelse.

På baggrund af overvågningen af virksomhederne kan det ikke med sikkerhed konkluderes, om virksomhedernes egne aktiviteter har ført til væsentlig forbedring af støjudsættelsen i programperioden. Der kan ikke fastslås en udvikling i forekomsten af selvrapporeret støj, da spørgsmålene er forskellige i forskellige interviewrunder. Undersøgelsen af støj i en række industrielle brancher i Århus Amt viste overskridelser af gældende grænseværdi i op til halvdelen af de undersøgte virksomheder. Alt i alt må det konkluderes, at støj fortsat udgør et væsentligt arbejdsmiljø- og sundhedsproblem.

Kræftfremkaldende stoffer og nerveskadelige stoffer

Visionen tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå arbejdsbetinget udsættelse for kræftfremkaldende kemiske stoffer og arbejdsbetingede hjerneskader på grund af udsættelse for organiske opløsningsmidler eller tungmetaller.

Arbejdstilsynet, branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene gennemførte i programperioden mange indsatser og projekter med henblik på at nå visionens mål. Arbejdstilsynet har rettet tilsyn og kontrol (bl.a. i form af indsatser) mod de branchegrupper, hvor kemiske belastninger har udgjort et væsentligt problem. Endvidere har Arbejdstilsynet til virksomhederne udarbejdet vejledninger, vejvisere og andet informationsmateriale om stoffer og materialer.

I undersøgelsen af virksomhedernes aktiviteter (VOV) var der en stigning i andelen, der oplyser, at de har gennemført en arbejdspladsvurdering (APV) inden for de seneste tre år. Stigningen var på 35 pct. point for de helt små virksomheder og 15 pct. for de mellemstore. I 2004 var der dog

fortsat en del virksomheder, der ikke har lavet arbejdspladsvurdering, fortrinsvis de små, hvor ca. en tredjedel ikke havde efterlevet dette krav. De arbejdspladsvurderinger, der kunne forelægges arbejdsmiljøkonsulenterne ved deres besøg, var i en del tilfælde mangelfulde med hensyn til dækning af kemisk arbejdsmiljø. Med hensyn til eksistensen af en skriftlig arbejdsmiljøpolitik oplyste betydeligt flere virksomheder i alle størrelsesgrupper, at de havde en sådan, men ved fremvisning for konsulenterne måtte det konstateres, at den kun i sjældne tilfælde omhandlede kemisk arbejdsmiljø.

På holdningssiden var der ingen udvikling sket med hensyn til opfattelsen af, om arbejdsmiljøet kun bliver bedre, hvis virksomhederne presses til det. I 2004 var det ca. hver femte virksomhed, der udtrykte den holdning. Samtidig udtrykte betydeligt flere virksomheder både på ledelsessiden og medarbejdersiden, at arbejdsmiljøet på virksomheden helst skal være bedre end det, reglerne kræver.

Med hensyn til erhvervelse af viden om forebyggelse af kræftsygdom eller sygdom i nervesystemet som følge af udsættelse for kemiske stoffer m.m. i arbejdet blev der spurgt til brugen af skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljørådene, organisationerne og internettet. Hver anden virksomhed (oftest blandt de små virksomheder) brugte ingen information fra de nævnte kilder. Dette kan pege i retning af, at der skal overvejes andre måder at formidle viden på, ikke mindst til de mindre virksomheder.

Når det gjaldt virksomhedernes konkrete handlinger rettet mod reduktion eller substitution af kræftfremkaldende eller nerveskadelige stoffer m.m., oplyste ca. halvdelen, at de i nogen grad forsøgte at erstatte farlige kemikalier med mindre farlige. Der var dog stor forskel på, hvor meget den enkelte virksomhed rent faktisk gjorde i den anledning. Kun ca. hver syvende af de små virksomheder brugte et kemikaliestyresystem, de større virksomheder noget mere. 75 pct. af virksomhederne oplyste, at de havde sikkerhedsdatablade for deres kemikalier, men ved besøgene måtte det konstateres, at en del af disse af datablade var forældede. Mere end halvdelen af de

små virksomheder havde ikke udarbejdet arbejdspladsbrugsanvisninger. Bedre så det ud i de mellemstore og store virksomheder, selv om der også der manglede arbejdspladsbrugsanvisninger i en del tilfælde. Kun få af de deltagende virksomheder førte aktiv kontrol med, om medarbejderne følger de sikkerhedsinstruktioner, der findes til hvert kemikalium m.m.

Samlet vurderede arbejdsmiljøkonsulenterne, at ca. en tredjedel af virksomhederne manglede viden om farlige stoffer, deres mærkning og regulering, og at en anden tredjedel manglede viljen til at forebygge helbredsskader hos deres medarbejdere. Konsulenterne betegnede derfor holdningen til arbejdsmiljø på nogle af de besøgte virksomheder som direkte "reaktiv".

Forbruget af kræftfremkaldende stoffer er et indirekte mål for udsættelsen i arbejdsmiljøet. Det samlede forbrug af kræftfremkaldende markørstoffer, bortset fra formaldehyd, faldt i perioden 1999-2004. Det findes ingen mål for udsættelse for svejserøg og andre kræftfremkaldende luftforureninger på arbejdspladserne.

Der findes ingen data for forbruget af organiske opløsningsmidler og tungmetaller. Faldet i akutte forgiftningstilfælde forårsaget af organiske opløsningsmidler fra 1993-2005 vurderes at være udtryk for en reduktion i udsættelsen for organiske opløsningsmidler i samme periode. Antallet af kroniske sygdomstilfælde ("hjerneskader") anmeldt til Arbejdstilsynet på grund af udsættelse for nerveskadelige stoffer, primært organiske opløsningsmidler, faldt støt gennem perioden 1993-2005 i alle branchegrupper.

I relation til selvrapporterede kemiske påvirkninger viste Arbejds miljøinstituttets undersøgelser (NAK) en halvering i udsættelsen for organiske opløsningsmidler i programperioden. Kun 2 pct. oplyste, at de var udsat for sådanne dampe i 2005. Samtidig var der dog sket en fordobling af andelen af mænd, der arbejdede med faremærkede kemikalier i det hele taget, således at 13 pct. i 2005 arbejdede med faremærkede kemikalier.

På baggrund af overvågningen af virksomhederne kan det ikke med sikkerhed konkluderes, om virksomhedernes egne aktiviteter har ført til en væsentlig forbedring af udsættelsen for kemikalier i programperioden. Visionens mål om en reduktion i udsættelsen for kræftfremkaldende kemiske stoffer og arbejdsbetingede hjerneska-der vurderes at være nået ud fra selvrappor-teret udsættelse for kemikalier, kemikaliefor-brug og anmeldte akutte opløsningsmiddelre-laterede funktionsnedsættelser i centralner-vesystemet ("hjerneska-der").

Indeklima

Visionen om indeklimate tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå sygdomme eller alvorlige gener på grund af dårligt indeklimate på arbejdspladsen.

Arbejdstilsynet og branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejds miljørådene gennemførte i programperioden flere indsatser og oplysnings-kampagner med henblik på at nå visionens mål. I perioden 2002-2005 har Arbejdstilsynet afgivet i alt ca. 6.600 påbud eller andre typer reaktioner på grund af materielle indeklimateforhold.

Undersøgelsen af virksomhedernes aktiviteter (VOV) viste i perioden 2001-2004 en stigning på 10 pct. point i andelen af mellemstore virksomheder, der oplyser, at de har gennemført en arbejdspladsvurdering (APV). For små og store virksomheder sås ingen ændring. Næsten halvdelen af de små og ca. en fjerdedel af de mellemstore virksomheder havde ikke efterlevet kravet om arbejdspladsvurdering i 2004. I de tilfælde, hvor der har kunnet fremlægges arbejdspladsvurderinger for arbejdsmiljøkonsulenterne, blev de i de fleste tilfælde vurderet som fyldestgørende med hensyn til indhold og omfang. Andelen af virksomheder med en skriftlig arbejdsmiljøpolitik steg med ca. 20 pct. point fra 2001 til 2004 for de store og mellemstore virksomheder, men 2/3 af de små og halvdelen af de mellemstore virksomheder kunne ikke fremlægge en skriftlig arbejdsmiljøpolitik.

På holdningssiden var der i samme periode et fald i andelen (ca. 10 pct. point) af store virksomhe-

der, der mente, at arbejdsmiljøet kun bliver forbedret, hvis virksomheden presses til det. På de små virksomheder gik det modsat. Endvidere mente flere både mellemstore og store virksomheder, at arbejdsmiljøet helst skulle være bedre, end arbejdsmiljøreglerne kræver. Fremgangen var på ca. 10-15 pct. point.

Med hensyn til erhvervelse af viden om forebyg-gelse af helbredsskader som følge af dårligt indeklimate blev der spurgt til brugen af skriftligt mate-riale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejds miljørådene, organisationerne og in-ternettet. Op til 75 pct. af virksomhederne – især de mindre – brugte ikke den viden, der kan hentes fra disse kilder, hvilket peger på, at der skal over-vejes andre måder at formidle viden på – eventuelt særligt rettet mod de mindre virksomheder.

Når det gjaldt virksomhedernes konkrete handlinger rettet mod forebyggelse af problemer med indeklimateet, var der i 2004 sammenlignet med 2001 betydeligt flere mellemstore og store virksomheder, der oplyste, at de vedligeholdte deres tekniske installationer, og at de havde forbedret rengøringen. En uændret andel oplyste, at de vedligeholdte deres bygninger. Ca. hver anden virksomhed tog sig ikke af deres bygninger. I samme periode var der sket et betydeligt fald i andelen af medarbejdere, der fik instruktion i brugen af de tekniske installationer på arbejdspladsen. De fleste store virksomheder oplyste, at de tager hensyn til indeklimateet ved anskaffelser af nyt inventar og udstyr, mens dette ikke var så udbredt på små og mellemstore virksomheder.

I relation til lønmodtagernes selvrapporterede indeklimatepåvirkninger viste Arbejds miljøinstituttets interviewundersøgelser (NAK) generelt et fald i forekomsten af en række symptomer, der kunne sættes i forbindelse med et belastende indeklimate. Der var lige så mange, der klagede over stærk og sløvende varme i 2005 som i 1995. Det samme gjaldt blænding. Færre ansatte klagede over træk og betydeligt færre over at være udsat for passiv rygning. Der var dog stadig ca. 20 pct., der var udsat for træk på arbejdspladsen, og ca. 15 pct., der var udsat for passiv rygning.

På baggrund af overvågningen af virksomhederne kan det ikke med sikkerhed konkluderes, om virksomhedernes egne aktiviteter har ført til en reduktion i sygdomme eller alvorlige gener på grund af dårligt indeklima. Indeklimaet kan være forbedret, idet der ses et fald i forekomsten af flere selvrapporterede symptomer, der kan sættes i forbindelse med dårligt indeklima.

Børn og unge

Visionen tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå skader blandt børn og unge i forbindelse med arbejde.

Arbejdstilsynet og branchearbejdsmiljørådene (tidligere branchesikkerhedsrådene) har i programperioden gennemført indsatser og projekter med henblik på at nå visionens mål. Arbejdstilsynet har rettet tilsyn og kontrol (bl.a. i form af indsatser) mod de branchegrupper, hvor børn og unge typisk har arbejde og er i særlig risiko. Endvidere har Arbejdstilsynet udarbejdet vejledninger (vejvisere) og informationsmateriale om de særlige sikkerheds- og sundhedsmæssige aspekter i relation til børn og unges arbejdsmiljø.

I undersøgelsen af virksomhedernes aktiviteter (VOV) oplyser kun hver femte af de små virksomheder, at de har lavet en arbejdspladsvurdering (APV), og kun 2/3 af de mellemstore, at de har lavet en arbejdspladsvurdering inden for de seneste tre år. Hvor der er gennemført arbejdspladsvurderinger, er disse ofte meget mangelfulde, idet handlingsplaner ofte helt mangler. Flere små virksomheder mener, at de slet ikke behøver at lave en arbejdspladsvurdering, eller er i tvivl, om de skal, og har derfor ikke lavet nogen. Med hensyn til eksistensen af en skriftlig arbejdsmiljøpolitik er det i alt væsentligt det samme billede, der tegner sig som for arbejdspladsvurderingens vedkommende. Hver femte af de små virksomheder og hver anden af de mellemstore har ingen skriftlig arbejdsmiljøpolitik. De steder, der har oplyst, at de har en arbejdsmiljøpolitik, kan ifølge arbejdsmiljøkonsulenterne i mange tilfælde ikke fremvise en fuldt dækkende.

På holdningssiden giver ca. en tredjedel udtryk for, at arbejdsmiljøet kun vil blive forbedret, hvis virksomheden presses til det. Samtidig siger fire af fem virksomheder, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end reglerne kræver. Det er svært at se overensstemmelse mellem disse to holdninger.

Med hensyn til erhvervelse af viden om forebyggelse og etablering af et sikkert og sundt arbejdsmiljø for børn og unge på virksomhederne er brugen af skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljørådene, organisationerne og internettet relevant, men kun ca. hver anden virksomhed bruger mindst én af disse kilder. Det kan pege i retning af, at der skal findes andre måder at formidle viden til virksomhederne på.

Når det gælder virksomhedernes konkrete handlinger rettet mod et sikkert og sundt arbejdsmiljø for børn og unge, oplyser 80 pct. af virksomhederne, at de har særlig opmærksomhed på, hvordan deres unge medarbejdere trives. Dette står dog i stærk kontrast til konsulenternes vurdering, der er, at kun få virksomheder gør noget særligt for deres unge medarbejders arbejdsmiljø, og at mange helt mangler viden om og forståelse for, at deres unge medarbejdere kan have særlige behov, fordi de er uden erfaringer og viden. Det er fx kun på hver anden af de små virksomheder, at de unge får instruktion om sikkerhedsmæssige forhold.

Konsulenterne konkluderer, at mange af de besøgte virksomheder savnede viden om reglerne for børn og unges arbejde, eller at man var af den opfattelse, at de unge skal lære at tage vare på sig selv, fordi arbejdsmiljøet er en sag for den enkelte.

Børn og unge er ikke omfattet af Arbejdstilsynets undersøgelser af bl.a. selvrapporterede påvirkninger i arbejdsmiljøet.

Når det gælder anmeldte arbejdsulykker for unge under 18 år, følger udviklingen stort set udviklingen for alle aldersgrupper, dvs. med et statistisk signifikant fald gennem hele programperioden. Ses separat på de enkelte år, falder antallet af anmeldelser frem til 2003, hvorefter tallet stiger i 2004 og yderligere i 2005. For alvorlige arbejdsulykker bortset fra dødsulykker er der tale om et

beskedent fald i programperioden. I programperioden er der for denne aldersgruppe anmeldt 1 til 4 dødelige arbejdsulykker pr. år.

Når det gælder anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom eller symptomer for unge under 18 år, er der tale om forholdsvis få tilfælde pr. år. Antallet af tilfælde faldt i første halvdel af programperioden, men er derefter varierende. De fleste tilfælde drejer sig om allergiske lidelser og muskelskeletlidelser. Da unge under 18 år i kraft af deres alder kun kan have været udsat for eventuelle skadelige virkninger i en begrænset periode, er det begrænset, hvad der kan udledes af anmeldelserne. Man skal dog være opmærksom på, at alvorlige sygdomme senere i livet i nogle tilfælde grundlægges i de unge år.

For unge mellem 18 og 24 år ses samme udvikling med hensyn til anmeldte arbejdsulykker som for de ældre aldersgrupper, dvs. med et statistisk signifikant fald gennem hele programperioden. Ses separat på de enkelte år, falder antallet af anmeldelser frem til 2003, hvorefter tallet stiger i 2004 og yderligere i 2005. For alvorlige arbejdsulykker bortset fra dødsulykker ses stort set samme forløb som for samtlige anmeldte arbejdsulykker blandt 18-24-årige i programperioden. Antallet af anmeldte dødsulykker har i perioden varieret fra 3 til 6 pr. år.

Når det gælder anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom eller symptomer for unge mellem 18 og 24 år, er der tale om et forholdsvis jævnt fald gennem hele programperioden, dvs. også i 2004 og 2005, hvor der for alle aldersgrupper under ét sås stigning. Næsten halvdelen af anmeldelserne vedrører lidelser i bevægeapparatet, mens ca. en tredjedel drejer sig om hudlidelser. I slutningen af programperioden udgør psykiske reaktioner ca. 7 pct. af anmeldelserne.

På baggrund af virksomhedsovervågningen kan det konstateres, at kun en femtedel af de små og to tredjedele af de store virksomheder havde lavet en arbejdspladsvurdering. 80 pct. oplyste, at de havde særlig opmærksomhed på, hvordan deres unge medarbejdere trivedes, men det står i skærende kontrast til vurderingen hos arbejdsmiljøkonsulenterne, der fandt, at kun nogle få gjorde noget særligt for deres unge medarbejdere, og at virksomhederne savnede forståelse for, at unge medarbejdere har særlige behov, fordi de er uden erfaringer og viden.

I programperioden er der sket et fald i anmeldte arbejdsulykker i det hele taget og for alvorlige arbejdsulykker, både for de helt unge under 18 år og for gruppen af 18-24-årige. Ligeledes er der sket et fald i anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom eller symptomer i begge aldersgrupper – tydeligst for de 18-24-årige, hvor det statistiske materiale omfatter flere tilfælde.

Der ses forskel i incidensen for arbejdsulykker mellem 18-24-årige og 25+-årige, som er mest udtalt for ulykker behandlet på skadestue. Knap hver tiende beskæftigede mand mellem 18 og 24 år behandles hvert år på en skadestue for en arbejdsulykke, hvilket giver en incidens, der er ca. dobbelt så høj som for mænd i alderen 25-49 år.

Stærke og svage sider ved at have et 10-års handlingsprogram

Handlingsprogrammet blev igangsat i 1996 og fulgt op af lovændringer, der støttede op om handlingsprogrammet. Efter 2001 startede et nyt forløb, hvor Arbejdsministeriet blev erstattet af Beskæftigelsesministeriet. Prioriteringsudvalget og Strukturudvalget blev nedsat under Arbejdsmiljørådet, og siden fulgte arbejdsmiljøreformen i 2004.

Fra 2002 blev fokus således ændret, hvilket kan aflæses af aktiviteterne i den sidste del af programperioden, hvor fire af visionerne blev særligt prioriteret, og hvor de øvrige visioner fik mindre opmærksomhed. Desuden blev arbejdsmiljølov-

givningen ændret markant i planperioden, hvilket fik konsekvenser for arbejdsmiljøaktørernes aktiviteter, dvs. for Arbejdstilsynet, arbejdsmarkedets parter og bedriftssundhedstjenesten.

Arbejdsmiljørådet skriver bl.a. følgende om betydningen af at foretage en prioritering af arbejdsmiljøproblemer i forbindelse med oplæg til den nye handlingsplan 2010:

“Rådet finder, at arbejdsmiljøovervågning og erfaringerne med at overvåge handlingsprogrammet er et godt værktøj til løbende opfølgning på området og mener på den baggrund, at overvågningen skal fortsætte.

Med den nye prioritering sættes der aktivt ind over for en række alvorlige arbejdsmiljøproblemer på det danske arbejdsmarked. Den nationale handlingsplan bygger på de gode erfaringer, der har været med “Handlingsprogrammet rent arbejdsmiljø 2005” og den efterfølgende prioritering, der har fungeret som en samlet ramme for arbejdsmarkedets parter, myndighed og sektorforskning og har medført målrettede udviklings-, forsknings- og tilsynsaktiviteter.

Formålet med at prioritere et begrænset antal arbejdsmiljøtemaer er at opnå klare resultater i forhold til arbejdsmiljøproblemer, der har stor betydning for dagens og fremtidens arbejdsmiljø.

De prioriterede arbejdsmiljøproblemer er imidlertid ikke de eneste væsentlige arbejdsmiljøproblemer på arbejdsmarkedet. Der eksisterer en række andre væsentlige arbejdsmiljøproblemer, som også har betydning for sikkerhed og sundhed. Det er ikke hensigten med den nationale prioritering, at den forebyggende indsats over for andre arbejdsmiljøproblemer skal ophøre.”

REFERENCER

Aldrich PT, Petersen MV. Overvågning af fremdriften af arbejdsmiljøarbejdet i virksomhederne 2004. Sammenfattende rapport. København: Cowi, Teknologisk Institut og AKF, 2005.

Arbejdsmiljørådet. Udvalget om det fremtidige arbejdsmiljøsystem, Strukturudvalget 2003.

Arbejdsmiljørådets udvalg om prioritering af arbejdsmiljøindsatsen 2002-2005. Indstilling af Arbejdsmiljørådet afgivet af udvalget den 31. maj 2002.

Arbejdsministerens handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet, 1999.

Arbejdsministerens handlingsprogram "Rent arbejdsmiljø år 2005". Arbejdsministeriet, 1996.

Arbejdstilsynets plan 1995, 1997, 1998, 1999, 2000 og 2001.

Arbejdstilsynets virksomhedsregnskab 1997, 1998, 1999, 2000 og 2001.

Arbejdstilsynets årsberetning 1995, 1996.

Arbejdstilsynets årsrapport 2002, 2003, 2004 og 2005.

Gram HS. Effektmåling af indsats for at forbedre arbejdsmiljøet i 9 særligt farlige jobgrupper. København: Arbejdsmiljøinstituttet, 2006.

Midtvejsstatus for Arbejdstilsynets aktiviteter i 2005-handlingsprogrammet. Arbejdstilsynet, 2001.

"Sortbog". Lov nr. 379 af 10. juni 1997 om ændringer af lov om arbejdsmiljø (gennemførelse af handlingsprogrammet "Rent arbejdsmiljø år 2005" mv.) vedtaget 30. maj 1997.

"Sortbog". Lov nr. 425 af 9. juni 2004 om ændring af lov om arbejdsmiljø (gennemførelse af arbejdsmiljøreformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder" mv.) vedtaget 9. juni 2004.

Arbejdstilsynet

Landskronagade 33
2100 København Ø
Telefon 70 12 12 88
Telefax 70 12 12 89
e-post at@at.dk
www.at.dk

Tryk: Scanprint A/S – September 2007

