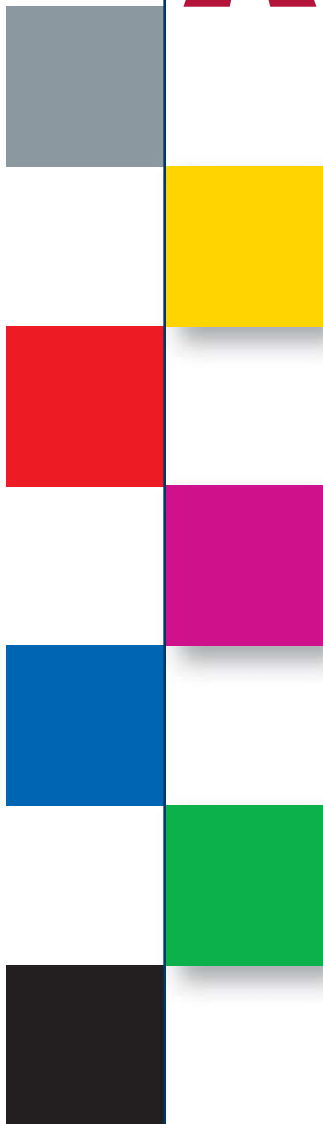


10ÅR MED
HANDLINGS-
PROGRAMMET

RENT ARBEJDSMILJØ ÅR 2005



Arbejdsulykker
Psykisk arbejdsmiljø
Ensidigt, gentaget arbejde
Tunge løft, skub og træk
Støj
Kemisk arbejdsmiljø
Indeklima
Børn og unges arbejdsmiljø



FEBRUAR 2007

Forord

I 1996 vedtog Folketinget regeringens "Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005" - et program der skulle føre til betydeligt færre arbejdsulykker, mindre belastende psykisk arbejdsmiljø, fald i forekomsten ensidigt, gentaget arbejde og tunge løft, mindre udsættelse for kræftfremkaldende eller nerveskadelige kemiske stoffer, mindre udsættelse for høreskadelig støj, færre indeklimagener og et forbedret arbejdsmiljø for børn og unge.

Et udvalg under Arbejdsmiljørådet har sammen med en arbejdsgruppe i Arbejdstilsynet forestået den nødvendige model- og metodeudvikling til at følge handlingsprogrammet på disse områder.

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 Arbejdsmiljøinstituttets regelmæssige interview-undersøgelser af befolkningens selvrapporterede arbejdsmiljøpåvirkninger og symptomer og sygdomme). Foruden denne individbaserede tilgang udførtes i 2001 for første gang i Danmark en systematisk undersøgelse med virksomhederne som grundenhed, nemlig af virksomhedernes interne forebyggende aktiviteter i relation til arbejdsmiljøet. Denne del gentaget i 2004 og med de nævnte individbaserede tilgange blevet til en del af et permanent overvågningsprogram, der fortsætter efter handlingsprogrammets udløb. En oversigt over de benyttede datakilder findes som teknisk bilag A.

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. Projektgruppen har bestået af cand.polyt. Ulla Binger, cand.scient.adm. Peter Bjørn Bjerre, cand.pharm. Nanna Brandorff, cand.med. Birgit Bülow, speciallæge Lene Garsdal og dr.med. & dr.psych. Peter Laursen.

Desuden har medvirket cand.pharm. Bent Horn Andersen, diplomingeniør Dorethe Andersen, cand.polyt. Ulla Andersen, fysioterapeut Vibeke Andersen, fysioterapeut Holger Bilsted, cand.scient. Anders Christensen, cand.polyt. Finn Gamel Christensen, cand.psych. Tine Forsberg, cand.polyt. Jan Gybel Jensen og lic.tech. Kirsten Jørgensen. Statistisk assistance er ydet af konsulentfirmaet aCRONordic A/S repræsenteret af cand.scient. Niels Bindslev.

Rapporten består i alt af fire bind, nemlig dette rapportbind, et bilagsrapportbind samt to bind med tekniske bilag. Dette bind er indrettet således, at læsning af kapitel 1 giver en samlet, men koncentreret beskrivelse af handlingsprogrammet og hovedresultaterne. En skematisk oversigt over mål og hovedresultater er givet i indledningen til kapitel 1.4. Mere detaljerede beskrivelser fremgår af de visionsspecifikke kapitler 2 til 9 i rapporten. For en fuldt detaljeret fremstilling med alle tabeller og figurer henvises til bilagsrapporten, der kapitel-mæssigt er opbygget parallelt med rapporten, og til de tekniske bilag A-T og U-Å.

Arbejdstilsynet, København
Februar 2007

Indhold

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | 10 år med Handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005 | 1 |
| 1.1 | Indhold og mål | 1 |
| 1.1.1 | Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005 | 1 |
| 1.1.2 | Handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet | 4 |
| 1.1.3 | Prioriteringsudvalget | 5 |
| 1.1.4 | Strukturudvalget | 5 |
| 1.2 | Lovændringer i programperioden | 5 |
| 1.3 | Aktiviteter i programperioden ud over de syv visioner | 7 |
| 1.3.1 | Handlingsprogrammet "Rent arbejdsmiljø år 2005" | 7 |
| 1.3.2 | Handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet 1999 | 13 |
| 1.4 | Vurdering af forløb og resultater | 16 |
| 1.4.1 | Sammenfatning af de syv visioner | 16 |
| 1.4.2 | Stærke og svage sider ved at have et 10-års handlingsprogram | 33 |
| | Referencer | 35 |
| 2 | Arbejdsulykker | 36 |
| 2.1 | Arbejdsmiljøaktøernes forebyggende aktiviteter | 36 |
| 2.1.1 | Arbejdstilsynets aktiviteter | 36 |
| 2.1.2 | Branchearbejdsmiljørådenes projekter | 38 |
| 2.2 | Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV) | 38 |
| 2.3 | Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m. | 41 |
| 2.3.1 | Arbejdsmiljøinstituttet (NAK) | 41 |
| 2.3.2 | Arbejdsmiljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper | 42 |
| 2.3.3 | Socialforskningsinstituttet | 42 |
| 2.4 | Arbejdsskader | 42 |
| 2.4.1 | Anmeldte arbejdsulykker 2005 | 43 |
| 2.4.2 | Udviklingen i anmeldte arbejdsulykker 1993-2005 | 43 |
| 2.4.3 | Udviklingen i anmeldte alvorlige arbejdsulykker 2000-2005 | 45 |
| 2.4.4 | Udviklingen i arbejdsulykker behandlet på skadestue 1993-2005 | 45 |
| 2.5 | Sammenfatning og vurdering | 45 |
| | Referencer: | 48 |
| 3 | Psykisk arbejdsmiljø | 50 |
| 3.1 | Arbejdsmiljøaktøernes forebyggende aktiviteter | 50 |
| 3.1.1 | Arbejdstilsynets aktiviteter | 51 |
| 3.1.2 | Branchearbejdsmiljørådenes projekter | 52 |
| 3.2 | Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV) | 52 |
| 3.3 | Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m. | 54 |
| 3.3.1 | Arbejdsmiljøinstituttet (NAK) | 54 |
| 3.3.2 | Arbejdsmiljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper | 56 |
| 3.3.3 | Socialforskningsinstituttet | 56 |
| 3.3.4 | Statens Institut for Folkesundhed | 56 |
| 3.4 | Arbejdsskader | 57 |
| 3.5 | Sammenfatning og vurdering | 58 |
| | Referencer: | 61 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 4 | Ensidigt, gentaget arbejde | 63 |
| 4.1 | Arbejdsmiljøaktørernes forebyggende aktiviteter | 63 |
| 4.1.1 | Arbejdstilsynets aktiviteter | 64 |
| 4.1.2 | Branchearbejdsmiljørådenes projekter | 64 |
| 4.2 | Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV) | 65 |
| 4.3 | Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m. | 67 |
| 4.3.1 | Arbejdsmiljøinstituttet (NAK) | 67 |
| 4.3.2 | Arbejdsmiljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper | 68 |
| 4.3.3 | Statens Institut for Folkesundhed | 68 |
| 4.4 | Arbejdsskader | 68 |
| 4.4.1 | Udviklingen i anmeldte tilfælde af sygdom eller symptomer | 69 |
| 4.5 | Sammenfatning og vurdering | 70 |
| | Referencer: | 73 |
| | | |
| 5 | Tunge løft | 75 |
| 5.1 | Arbejdsmiljøaktørernes forebyggende aktiviteter | 76 |
| 5.1.1 | Arbejdstilsynets aktiviteter | 76 |
| 5.1.2 | Branchearbejdsmiljørådenes projekter | 76 |
| 5.2 | Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV) | 77 |
| 5.3 | Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m. | 79 |
| 5.3.1 | Arbejdsmiljøinstituttet (NAK) | 79 |
| 5.3.2 | Arbejdsmiljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper | 79 |
| 5.3.3 | Socialforskningsinstituttet | 79 |
| 5.3.4 | Statens Institut for Folkesundhed | 80 |
| 5.4 | Arbejdsskader | 80 |
| 5.4.1 | Udviklingen i anmeldte tilfælde af sygdom og symptomer tunge løft, skub og træk | 80 |
| 5.4.2 | Udviklingen i anmeldte tilfælde af akut overbelastning tunge løft, skub og træk | 82 |
| 5.5 | Sammenfatning og vurdering | 83 |
| | Referencer: | 86 |
| | | |
| 6 | Støj | 88 |
| 6.1 | Arbejdsmiljøaktørernes forebyggende aktiviteter | 88 |
| 6.1.1 | Arbejdstilsynets aktiviteter | 88 |
| 6.1.2 | Branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter | 89 |
| 6.2 | Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV) | 90 |
| 6.3 | Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m. | 92 |
| 6.3.1 | Arbejdsmiljøinstituttet (NAK) | 92 |
| 6.3.2 | Arbejdsmiljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper | 93 |
| 6.3.3 | Socialforskningsinstituttet | 93 |
| 6.3.4 | Statens Institut for Folkesundhed | 93 |
| 6.4 | Arbejdsskader | 93 |
| 6.4.1 | Anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret høreskade til Arbejdstilsynet 1993-2003 | 94 |
| 6.5 | Undersøgelse af støj i udsatte brancher i Århus Amt | 94 |
| 6.6 | Sammenfatning og vurdering | 95 |
| | Referencer: | 97 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 7 | Kræftfremkaldende stoffer og nerveskadelige stoffer | 99 |
| 7.1 | Arbejds miljøaktørernes forebyggende aktiviteter | 100 |
| 7.1.1 | Arbejdstilsynets aktiviteter | 100 |
| 7.1.2 | Branchearbejds miljørådenes projekter | 101 |
| 7.2 | Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV) | 101 |
| 7.3 | Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m..... | 104 |
| 7.3.1 | Arbejds miljøinstituttet (NAK) | 104 |
| 7.3.2 | Arbejds miljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper | 104 |
| 7.4 | Arbejdsskader | 104 |
| 7.4.1 | Kræft | 104 |
| 7.4.2 | Funktionssvækkelse af centralnervesystemet ("hjernes kade") | 105 |
| 7.5 | Forbruget af kemiske stoffer..... | 106 |
| 7.5.1 | Kræftfremkaldende stoffer | 106 |
| 7.5.2 | Nerveskadelige stoffer..... | 107 |
| 7.6 | Sammenfatning og vurdering | 107 |
| | Referencer:..... | 110 |
| 8 | Indeklima | 112 |
| 8.1 | Arbejds miljøaktørernes forebyggende aktiviteter | 112 |
| 8.1.1 | Arbejdstilsynets aktiviteter | 112 |
| 8.1.2 | Branchearbejds miljørådenes projekter | 113 |
| 8.2 | Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV) | 114 |
| 8.3 | Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m..... | 116 |
| 8.3.1 | Arbejds miljøinstituttet (NAK) | 116 |
| 8.3.2 | Arbejds miljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper | 117 |
| 8.3.3 | Socialforskningsinstituttet | 117 |
| 8.3.4 | Statens Institut for Folkesundhed | 117 |
| 8.4 | Sammenfatning og vurdering | 117 |
| | Referencer:..... | 119 |
| 9 | Børn og unge | 121 |
| 9.1 | Arbejds miljøaktørernes forebyggende aktiviteter | 121 |
| 9.1.1 | Arbejdstilsynets aktiviteter | 121 |
| 9.1.2 | Branchearbejds miljørådenes projekter | 122 |
| 9.2 | Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV) | 122 |
| 9.3 | Arbejdsskader | 124 |
| 9.3.1 | Unge under 18 år | 124 |
| 9.3.2 | 18-24-årige | 126 |
| 9.4 | Sammenfatning og vurdering | 129 |

RENT ARBEJDSMILJØ ÅR 2005



Indhold og mål
Lovændringer i programperioden
Aktiviteter i programperioden ud
over de syv visioner
Vurdering af forløb og resultater



1 10 år med Handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005

1.1 Indhold og mål

1.1.1 Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005

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 Arbejdsmiljøråd 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 hjerneskader på grund af udsættelse for organiske opløsningsmidler eller tungmetaller
- Skader blandt 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
- Høreskader som følge af støjende arbejde.

Det blev anført, at visionerne snarere var pejlemærker end konkret 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 indeklime 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 samarbejde 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 bedriftssundhedstjenestens normen, 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 arbejdsskadeudvalgets 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, rammepregede 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 arbejdsmiljøområdet 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.

1.1.2 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 intensivering 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 Arbejdsmiljørådets 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.

1.1.3 Prioriteringsudvalget

Beskæftigelsesministeren bad januar 2002 Arbejdsmiljørådet 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. Arbejdsmiljørådet nedsatte et udvalg, og medio 2002 tiltrådte ministeren Prioriteringsudvalgets anbefalinger om, at fire væsentlige arbejdsmiljøproblemer skulle prioriteres: alvorlige ulykker, tunge løft, ensidigt, gentaget arbejde og psykisk arbejdsmiljø. Der var i indstillingen opstillet effektmål for den samlede arbejdsmiljøindsats, idet det blev angivet, hvor stor en reduktion der forventes at være sket på de fire områder i 2005.

1.1.4 Strukturudvalget

I januar 2002 opfordrer ministeren også Arbejdsmiljørådet 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 Arbejdsmiljørådet 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 At. 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 videntcenter.

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".

1.2 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 Arbejdsskade-styrelsen.
- 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-erhvervsmæssig 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 3 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.

1.3 Aktiviteter i programperioden ud over de syv visioner

1.3.1 Handlingsprogrammet "Rent arbejdsmiljø år 2005"

Fra branchesikkerhedsråd til branchearbejdsmiljøråd

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 branchearbejdsmiljørådernes aktiviteter, og der udvikles nye informations- og formidlingsaktiviteter. Se oversigt over branchearbejdsmiljørådernes aktiviteter under de enkelte visionskapitler.

Arbejdsmiljørådets Service Center blev nedlagt pr. 1. januar 2005, og samtidig blev der etableret et Videntcenter 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 branchegruppe. 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 indsatsstyper: 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 brancherrettede eller visionsrettede indsatser over for virksomhederne. Således har alle *ulykker* været omfattet af ulykkesvisionen, *ikke-høre-skadelig 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 reproduktionsskadelige stoffer*, men gravidens 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 nyanstattede 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 **statistikken 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 forsikrings-selskaberne 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 Arbejdsmiljøinstituttet 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.

Arbejdsmiljøet – 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: Arbejdsmiljøinstituttets 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 Arbejdsmiljøinstituttet 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 Arbejdsmiljøinstituttets 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 Arbejdsmiljøinstituttet særskilte bevillinger til overvågning, herunder til Den Nationale Arbejdsmiljøkohorte (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 Arbejdsmiljørådet 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 Arbejdsmiljøforskningsfond. Denne blev for satspuljemidler etableret fra starten af 2003 og bliver medfinansieret af Arbejdsmiljørådet 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 forskningsprojekter, 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 tilpas-

ning 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.

1.3.2 Handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet 1999

De 10 +10(9) 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 elektronikindustriene, 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 bevægeapparatbesvær". 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 arbejdsmiljøaktørernes 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). Resultaterne af undersøgelserne fremgår af de enkelte visionskapitler afsnit 2.2-9.2.

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 Arbejdsmiljørådet.

Effektmåling af arbejdsmiljøaktørernes aktiviteter

Arbejdsmiljøinstituttet 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. branchearbejdsmiljøråd, i alt 161 aktører, hvoraf halvdelen besvarede spørgsmålene. Arbejdsmiljøaktørerne blev bedt om at registrere deres indsatser 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.), indeklimate (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: Arbejdsmiljøaktørerne 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.

1.4 Vurdering af forløb og resultater

1.4.1 Sammenfatning af de syv visioner

De syv visioner i Handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005 tog i 1995 sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå det problem, som visionen omhandler

| Vision | Mål 2000-2005 | Resultat |
|--|---|---|
| Dødsulykker og andre alvorlige arbejdsulykker | Incidensen for anmeldte alvorlige ulykker (inklusive dødsulykker) er i 2005 reduceret med 15 pct. i forhold år 2000 | <p>På baggrund af overvågningen af virksomhederne kan der konstateres en stigning i antallet af virksomheder, der har udarbejdet en arbejdspladsvurdering. På holdningssiden 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 selvrapporterede 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.</p> <p>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.</p> |
| Helbredsskader på grund af psykosociale risikofaktorer | Procentandelen af beskæftigede udsat for 12 psykosociale risikofaktorer er samlet set faldet med minimum 5 pct. i forhold til år 2000 | <p>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.</p> <p>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. Flere af begge køn angav, at de var tilfredse med deres arbejde.</p> <p>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.</p> |
| | | (Fortsættes) |

| Vision | Mål 2000-2005 | Resultat |
|--|---|--|
| <p>Arbejdsbetingede lidelser som følge af ensidigt, gentaget arbejde</p> | <p>Udbredelsen af højrepetitivt EGA er i 2005 reduceret med 10 pct. i forhold til år 2000.</p> <p>Som supplerende mål anvendes, at procentandelen af beskæftigede, der er udsat for EGA i 2005, er reduceret med 10 pct. på landsplan i forhold til år 2000</p> | <p>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.</p> <p>I programperioden var der ingen ændringer i selvrapporteret 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.</p> <p>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.</p> <p>Med uforandret forekomst af selvrapporteret 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 selvrapporteret udsættelse for ensidigt, gentaget arbejde, som i sagens natur er bredere end Arbejdstilsynets definition.</p> |
| <p>Skader som følge af tunge løft</p> | <p>Incidenten for anmeldte arbejdsulykker i form af akutte overbelastninger ved løft, skub/træk, manuel transport mv. er i 2005 reduceret med 15 pct. i forhold til år 2000</p> | <p>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.</p> <p>Omfanget af selvrapporteret udsættelse for tunge løft var alt i alt uændret.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
| <p>Høreskader som følge af støjende arbejde</p> | | <p>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 selvrapporteret 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.</p> |

(Fortsættes)

| Vision | Mål 2000-2005 | Resultat |
|--|---------------|--|
| Udsættelse for kræftfremkaldende kemiske stoffer og arbejdsbetingede hjerneskader på grund af udsættelse for organiske opløsningsmidler eller tungmetaller | | 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 hjerneskader vurderes at være nået ud fra selvrapporeret udsættelse for kemikalier, kemikalieforbrug og anmeldte akutte opløsningsmiddelrelaterede funktionsnedsættelser i centralnervesystemet ("hjerneskader"). |
| Sygdomme eller alvorlige gener på grund af dårligt indeklima | | 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 selvrapporerede symptomer, der kan sættes i forbindelse med dårligt indeklima. |
| Skader blandt børn og unge i forbindelse med arbejde | | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |

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 indsatser) 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, branche- arbejdsmiljørådene, 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 halvdelen 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 Arbejdsmiljøinstituttets 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 Arbejdsmiljøinstituttets 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 holdningssiden 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 selvrapporterede 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 helbredsskader som følge af psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet.

Arbejdstilsynet og 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 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, nævnedede 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 færre i planperioden, der oplevede støtte i arbejdet fra deres kolleger (3 pct. point) og fra deres chefer (8 pct. point). På trods heraf er der i samme periode ca. 10 pct. point flere både mænd og kvinder, der 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 stigningen 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 færre både mænd og kvinder i planperioden, der oplevede støtte i arbejdet. På trods heraf var der flere af begge køn, der angav, at de var tilfredse med deres arbejde.

For to af de 12 psykosociale risikofaktorer er der sket en statistisk sikker forværing (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, bedrifts-sundhedstjenesten, 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 arbejdsgange 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 *selvrapporteret* 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 selvrapporтерet 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 selvrapporтерet 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 selvrapporтерet 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 branche-grupper, 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 nedslidningstilfælde 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 incidensen 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, bedriftssundhedstjenesten, 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 *handling* 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 støjdemping af maskiner, støjdempet 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 *selvrapporteret* 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 undersøgelserne 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 fore-

komsten af selvrapporteret 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 kemikaliestyrringssystem, 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 Arbejdsmiljøinstituttets 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 hjerneskader vurderes at være nået ud fra selvrapporteret udsættelse for kemikalier, kemikalieforbrug og anmeldte akutte opløsningsmiddelrelaterede funktionsnedsættelser i centralnervesystemet ("hjerneskader").

Indeklima

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

Arbejdstilsynet og branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene gennemførte i programperioden flere indsatser og oplysningskampagner 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 indeklimaforhold.

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 virksomheder, 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 forebyggelse af helbredsskader som følge af dårligt indeklimate blev der spurgt til brugen af skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedrifts-sundhedstjenesten, branchearbejdsmiljørådene, organisationerne og internettet. 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 overvejes 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 indeklimaet, var der i 2004 sammenlignet med 2001 betydeligt flere mellemstore og store virksomheder, der oplyste, at de vedligeholdt deres tekniske installationer, og at de havde forbedret rengøringen. En uændret andel oplyste, at de vedligeholdt deres bygninger. Cirka 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 indeklimaet ved anskaffelser af nyt inventar og udstyr, mens dette ikke var så udbredt på små og mellemstore virksomheder.

I relation til lønmodtagernes *selvrapporterede* indeklimapåvirkninger viste Arbejdsmiljøinstituttets 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 blanding. 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 indeklimate. Indeklimaet kan være forbedret, idet der ses et fald i forekomsten af flere selvrapporterede symptomer, der kan sættes i forbindelse med dårligt indeklimate.

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 Arbejdsmiljøinstituttets 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 muskel-skeletlidelser. 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 sås under ét 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 arbejdsplads-vurdering. 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.

1.4.2 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 erstat-

tet 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 arbejdsmiljølovgivningen 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 den 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.

ULYKKER



Ulykker som følge af
arbejds miljøforhold



2 Arbejdsulykker

Visionen tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå dødsulykker og andre alvorlige ulykker som følge af arbejdsforhold.

Oprindeligt var visionen alene møntet på dødsulykker, men da de er relativt sjældne, og da alvorlige ulykker kan rumme en risiko for død, blev visionen allerede i 1996 udbygget til at omfatte alvorlige ulykker inklusive dødsulykker.

Visionen blev prioriteret både i 1995 i handlingsplanen for et rent arbejdsmiljø i 2005, og i prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen 2002-2005. Mens der i den første plan alene blev angivet, at der skulle ske en reduktion af antallet af dødsulykker og andre alvorlige ulykker, blev der i prioriteringen i 2002 opstillet det mål, at incidensen af anmeldte alvorlige arbejdsulykker (inkl. dødsulykker) i 2005 skulle være reduceret med 15 pct. i forhold til år 2000 (bilag V).

Metal-, stålværker og støberier, el- og varmegærker, jern- og metalindustri, bygge og anlæg, transport, kemisk industri og det grønne område var i handlingsprogrammet særligt i fokus for indsatsen mod dødsulykker.

I 1999 blev udpeget ti særligt farlige job, hvoraf følgende blev udpeget bl.a. på grund af høj forekomst af arbejdsulykker: chauffører, specialarbejdere inden for bygge- og anlægssektoren, smede, jernbane- og rangerarbejdere samt stålværks- og støberiarbejdere. Blandt de ti særligt farlige jobgrupper, der blev udpeget i 2001 på baggrund af dårligt helbred, var arbejdsulykker et væsentligt problem for følgende: tjenere og serveringspersonale, ejendomsfunktionærer og pedeller, malere og tapetsere, gummi- og plastarbejdere samt fiskeindustriarbejdere.

Af de 16 branchegrupper, som Arbejdstilsynet satte fokus på efter prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen i 2002, var de otte udvalgt bl.a. på baggrund af arbejdsulykker.

Arbejdsmiljørådet vedtog i 1999 en strategi og handlingsplan for det ulykkesforebyggende arbejde i Danmark. Der blev nedsat et ad hoc udvalg under Rådet til at koordinere og tage initiativer til forebyggelse af arbejdsulykker. Hovedtemaerne var 1) at etablere viden og erfaring med metoder til at finde årsager til arbejdsulykker og metoder til forebyggelse, og 2) at sikre arbejdsmiljøaktørerne adgang til denne viden og erfaring samt at motivere aktørerne til at anvende den.

2.1 Arbejdsmiljøaktørernes forebyggende aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter knyttet til arbejdsulykker i programperioden. For Arbejdstilsynet drejede det sig om indsatser, reaktioner, regulering og information. For branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene drejede det sig om deres projekter målrettet visionen i programperioden 1996-2005.

2.1.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Arbejdstilsynet har i programperioden gennemført i alt 17 brancheindsatser i industribrancher, bygge og anlæg, landbrug m.m. Endvidere har Arbejdstilsynet gennemført en række

emne- og informationsindsatser rettet mod bygherrer, projekterende og rådgivende, erhvervsskoler samt de 100 mest ulykkestunge virksomheder i Danmark. Endelig har Arbejdstilsynet gennemført særlige aktioner rettet mod forebyggelse af arbejdsulykker samt indsatser i forhold til farlige job i perioden 1995-2005. I alt har Arbejdstilsynet i programperioden gennemført 36 indsatser helt eller delvis rettet mod forebyggelse af arbejdsulykker.

Forebyggelse af arbejdsulykker er desuden inddraget ved kontrol af kedler og beholdere, elevatorer m.m. (det lovbundne område) samt ved undersøgelse af arbejdsulykker og ved øvrige tilsynsbesøg.

Arbejdstilsynet har iværksat to store indsatser til forebyggelse af arbejdsulykker, dels om ulykkesundersøgelse i sikkerhedsorganisationen i 1999-2000, dels om metoder til ulykkesforebyggelse i virksomheder. Den sidste indsats har været koordineret med Industriens Branchearbejdsmiljøråd til en fælles indsats i 2000-2001.

Ved tilsyn på virksomhederne i perioden 1996-1999 har antallet af reaktioner rettet mod forebyggelse af arbejdsulykker svinget mellem ca. 6.600 og 8.200 pr. år. I perioden 2002-2005 omfattede reaktionerne både materielle og formelle arbejdsmiljøproblemer vedrørende brugsanvisninger. Der er i alt afgivet ca. 34.900 reaktioner vedrørende materielle arbejdsmiljøproblemer, hvilket svarer til ca. en tredjedel af samtlige reaktioner vedrørende materielle arbejdsmiljøforhold i perioden. Desuden har Arbejdstilsynet afgivet ca. 1.400 reaktioner vedrørende formelle krav om brugsanvisninger til maskiner og tekniske hjælpemidler.

Siden 1. januar 2005 har Arbejdstilsynet jf. bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer kunnet afgive påbud, som alene kan efterkommes ved brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver (problempåbud). Det drejer sig bl.a. om forhold ved tekniske hjælpemidler, uhensigtsmæssig intern færdsel, nedstyrtningssfare eller fare for sammenstyrtning og gravearbejde.

Fordelingen af de afgivne reaktioner ved tilsynsbesøg viser, at langt de fleste reaktioner i forbindelse med ulykkesforebyggelse er afgivet på grund af fejl og mangler ved maskiner samt andre tekniske hjælpemidler. Langt de fleste reaktioner er påbud, bl.a. om teknisk udstyr, der ikke har overholdt lovens krav.

I bilag H findes en opgørelse over alle reaktioner fordelt på reaktionstype og arbejdsmiljøproblem.

I 2001 er der sket en lovændring med stramning af bygherrers ansvar, og Arbejdstilsynet udarbejdede fire bekendtgørelser om henholdsvis indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder, om projekterende og rådgiveres pligter mv., om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde samt om bygherrers pligter. I 2004 udarbejdede Arbejdstilsynet en bekendtgørelse om stiger, stilladser og rapelling.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 561 af 24. juni 1994 om indretning af tekniske hjælpemidler indførte maskindirektivet nr. 89/392 umiddelbart før handlingsprogrammet. I programperioden er der desuden udgivet ca. 600 standarder vedrørende maskiner. Der er ligeledes i perioden indført regler vedrørende eksplosionsforebyggelse (ATEX).

I programperioden har Arbejdstilsynet udarbejdet At-vejledninger: I 2002 om nedstyrtningss- og gennemstyrtningssfare på bygge- og anlægspladser mv. (revideret i 2005), i 2003 om

forebyggelse af arbejdsulykker i små virksomheder og om forebyggelse af arbejdsulykker i store og mellemstore virksomheder, i 2004 om brug af transportable stiger, og i 2005 nedrivning, gravearbejde samt forebyggelse af ulykkesrisici ved orden og ryddelighed, og om forebyggelse af ulykkesrisici ved intern færdsel på virksomheder.

I 31 af Arbejdstilsynets 48 brancherettede arbejdsmiljøvejvisere fra 1998 er forebyggelse af arbejdsulykker medtaget som væsentligt arbejdsmiljøproblem. Arbejdstilsynet har desuden udarbejdet følgende materiale om ulykkesforebyggelse: "Værktøj til sikkerhedsorganisationens undersøgelse af ulykker", "30 metoder til forebyggelse af arbejdsulykker", rapporter om "Fald til samme niveau", "Fald til lavere niveau", "Manuel håndtering", "Intern transport" og "Arbejde med maskiner og tekniske hjælpemidler" samt otte foldere om "det tilsyneladende ufarlige". Arbejdstilsynet har udarbejdet undervisningsmoduler i ulykkesanalyse, forebyggelse og risikostyring for arbejdsmiljørådgivere og for sikkerhedsledere mfl.

2.1.2 Branchearbejdsmiljørådenes projekter

Branchesikkerhedsrådene udarbejdede i 1996-1998 en række branchevejledninger og gennemførte en række aktiviteter med relation til forebyggelse af arbejdsulykker. Informations- og vejledningsmaterialerne er især udarbejdet af branchesikkerhedsrådene for henholdsvis det grønne område, transport og en gros, bygge og anlæg samt industri. En oversigt over branchearbejdsmiljørådenes publikationer findes i bilag Y.

Branchearbejdsmiljørådene har i årene 1999-2005 iværksat i alt 338 projekter, som helt eller delvis er relateret til forebyggelse af arbejdsulykker. Det svarer til ca. 19 pct. af alle projekter i branchearbejdsmiljørådenes regi.

Der er i perioden bevilget ca. 53 mio. kr. til ulykkesforebyggende projekter svarende til ca. 19 pct. Af, hvad der er bevilget til alle projekter. Følgende branchearbejdsmiljøråd har haft flest projekter: industri (74), jord til bord (43), transport og en gros (70) og bygge og anlæg (59). Dette er i overensstemmelse med handlingsplanens "fokusbrancher". De fleste af projekterne omfatter udgivelse af vejledninger, information, hjemmesider, (tema)møder og uddannelse samt kortlægning af ulykker og metoder til forebyggelse af ulykker.

2.2 Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV)

For at kunne vurdere fremdriften i handlingsprogrammet og de deraf affødte aktiviteter på virksomhedsniveau blev gennemført flere ensartede indsamlinger af data på en række indikatorer med nogle års mellemrum. På grund af karakteren af disse indikatorer om virksomhedernes viden, holdninger og handlinger i relation til arbejdsmiljø blev valgt en kombineret metode bestående af telefoninterview og observation på virksomhederne foretaget af eksterne arbejdsmiljøkonsulenter.

I alt 1.023 virksomheder i 13 branchegrupper blev udvalgt til interview. Disse branchegrupper var udvalgt på baggrund af en relativt høj forekomst af anmeldte arbejdsulykker. Branchegrupperne er følgende: fremstilling af transportmidler; jern- og metalvareindustrien; maskinindustrien; jord-, beton- og belægningsindustrien; murer-, snedker- og tømrerforretninger; isolering og installation; godstransport; træ- og møbelindustrien; plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustrien; sten-, ler- og glasindustrien; fjerkræslagterier; fiske- og foderfabrikker; mejeri- og margarineindustrien og landbrug.

612 virksomheder svarende til ca. 60 pct. valgte at deltage i undersøgelsen. De deltagende virksomheder fordelte sig med ca. 20 pct. små virksomheder med 1-4 ansatte, ca. 30 pct. mellemstore virksomheder med 5-19 ansatte og ca. 50 pct. store virksomheder med 20 eller flere ansatte. En repræsentant for ledelsen og en for medarbejderne blev interviewet. Cirka 50 virksomheder blev desuden *besøgt* og *observeret* af arbejdsmiljøkonsulenter. Undersøgelsen blev gennemført med interview og besøg i 2001 og 2004. Yderligere oplysninger om design og metode i denne undersøgelse findes i bilag F.

Arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøpolitik

I arbejdsmiljøloven er der krav om, at alle virksomheder med ansatte mindst hver tredje år skal gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering.

I perioden 2001- 2004 er det gået fremad på dette område, idet der i 2004 er ca. 10-25 pct. point flere både små og mellemstore virksomheder, der oplyser, at de har gennemført en arbejdspladsvurdering (bilagstabel 2-2-1 og 2-2-2). I 2004 er det omkring 50 pct., 75 pct. og 95 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder, der oplyser, at de har gennemført arbejdspladsvurdering inden for de seneste tre år.

På virksomhedsbesøgene konstaterer arbejdsmiljøkonsulenterne, at alle de virksomheder, der kan fremvise en arbejdspladsvurdering, også har inddraget alle relevante arbejdsmiljøemner i den, men at de i mindre grad følger systematisk op på løsningen af de fundne arbejdsmiljøproblemer.

I 2004 er der væsentlig flere virksomheder end i 2001, der i telefoninterviewet oplyser, at de har udarbejdet en skriftlig *arbejdsmiljøpolitik* (bilagstabel 2-2-3), men ved virksomhedsbesøgene kan kun et fåtal af dem fremvise den til arbejdsmiljøkonsulenterne.

Virksomhedernes holdning til arbejdsulykker

I 2004 udtrykker færre virksomheder end i 2001 den holdning, at en del arbejdsulykker skyldes, at medarbejderne ikke overholder sikkerhedsreglerne (bilagstabel 2-2-4) eller er uforsigtige (bilagstabel 2-2-5). I 2004 er der dog fortsat omkring 70–80 pct., der er af denne opfattelse. Der er også færre virksomheder i 2004, der udtrykker den holdning, at arbejdsulykker sker på grund af for stort arbejdspress (bilagstabel 2-2-6). I 2004 er det omkring 40 pct. på medarbejdersiden og 20-45 pct. på ledelsessiden, der udtrykker denne holdning. Til gengæld mener lidt flere store virksomheder i 2004, at mange arbejdsulykker er hændelige uheld, ca. 80 pct. (bilagstabel 2-2-7). En uforandret andel på omkring 55 pct. på medarbejdersiden udtrykker den holdning, at arbejdsulykker er svære at undgå på grund af uforudsete forhold. På ledelsessiden ses forskelligt rettede tendenser for forskellige størrelser virksomheder (bilagstabel 2-2-8).

Virksomhedernes holdning til arbejdsmiljø

I samme periode mener ca. 25 pct. af virksomhederne uforandret, at arbejdsmiljøet som regel kun forbedres, hvis virksomheden presses til det (bilagstabel 2-2-9). Der er altså her tale om en fortsat ret stor andel af virksomheder, der, uanset virksomhedsstørrelse, udtrykker en negativ holdning over for at ville forbedre arbejdsmiljøet. På den anden side giver ca. 70 pct. af virksomhederne udtryk for, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end arbejdsmiljøreglerne kræver (bilagstabel 2-2-10).

Virksomhedernes brug af skriftligt materiale

I 2004 er virksomhederne blevet spurgt, om de i deres forebyggende arbejde med arbejdsulykker bruger skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, BST, branchearbejdsmiljøråd, organisationer eller internet (bilagstabel 2-2-11). Cirka 45 pct. af de små virksomheder, 60 pct. af de mellemstore og 80 pct. af de store virksomheder siger, at de bruger mindst én af fire informationskilder i deres arbejde med at forebygge arbejdsulykker.

Virksomhedernes forebyggende handlinger for at undgå arbejdsulykker

Virksomhederne blev i 2004 stillet spørgsmål om en række forebyggende handlinger rettet mod arbejdsulykker, hvoraf to af spørgsmålene også blev stillet i 2001. Det ene spørgsmål, der også blev stillet i 2001'er, om medarbejderne får instruktion om de risici, der kan være forbundet med deres arbejde (bilagstabel 2-2-12), det andet spørgsmål er, om flere medarbejderne inddrages i beslutninger vedrørende sikkerheden på virksomheden (bilags-tabel 2-2-13). For begge spørgsmål ses i perioden 2001-2004 en positiv udvikling på de store virksomheder, mens der til gengæld er sket en tilbagegang for de små virksomheder. På de mellemstore virksomheder er forholdene uforandret i perioden.

De resterende spørgsmål vedrørende forebyggende handlinger rettet mod arbejdsulykker er kun stillet i 2004. Det er her tydeligt, at der er nogle områder, hvor niveauet for aktivitet, ifølge virksomhedernes egne oplysninger, allerede ligger temmelig højt, dvs. over 80 pct. (bilagsfigur 2-2-1). Det drejer sig om instruktion af medarbejderne om de sikkerhedsrisici, der kan være forbundet med arbejdet, at virksomhederne stiller nødvendigt personligt sikkerhedsudstyr til rådighed for medarbejderne, at der er faldsikring af medarbejdere, der arbejder i højden, at der sker kontrol med og vedligeholdelse af maskiner og redskaber, samt at maskinerne har det påkrævede sikkerhedsudstyr.

Der er nogle områder, hvor niveauet for forebyggelse ligger lavt. Det er på de arbejdspladser, der har intern trafik med kørende materiel, hvor kun mellem 10-25 pct. af virksomhederne oplyser, at de har adskilt gående og kørende trafik eller afmærket færdselsvejene. Desuden er det spørgsmålet om at gå sikkerhedsrunder, hvor under halvdelen af små og mellemstore virksomheder siger, at de går regelmæssige sikkerhedsrunder på arbejdspladsen.

Der er områder, hvor forebyggelsesniveauet kan blive bedre, uden at det kan karakteriseres som liggende lavt. Det drejer sig om virksomhedernes oprydningsniveau, forekomst af skridsikre arbejdsunderlag, hvor det er relevant, tilstedeværelse af brugsanvisninger for CE-mærkede maskiner og redskaber samt om kontrol og vedligeholdelse af håndværktøj, hvor 60-80 pct. af virksomhederne oplyser, at de udfører eller har disse forebyggende aktiviteter. Hvad angår skridsikkert arbejdsunderlag, er det ifølge medarbejdersiden kun omkring 1/3 af virksomhederne, der har sørget for det.

I forhold til ovennævnte forebyggende handlinger er der på nær nogle få områder ikke store forskelle mellem de respektive størrelser virksomheder. Der er dog en gennemgående tendens i retning af, at jo større virksomhed, desto større procentandel oplyser at have udført den pågældende handling.

Ifølge arbejdsmiljøkonsulenterne har omkring halvdelen af de besøgte virksomheder god viden om ulykkesforebyggelse og arbejder systematisk med området.

Detaljerede resultater af denne undersøgelse fremgår af bilagstabellerne 2-2-1 til 2-2-13 og bilagsfigur 2-2-1.

2.3 Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m.

2.3.1 Arbejdsmiljøinstituttet (NAK)

Arbejdsmiljøinstituttet har interviewet stikprøver af lønmodtagerne i 1995, 2000 og 2005, således at det er muligt at følge udviklingen i arbejdsmiljøets tilstand inden for forskellige områder (bilag E). De stillede spørgsmål omhandler, hvilke påvirkninger i arbejdsmiljøet man er udsat for, og de adspurgtes helbred. Hvad angår arbejdsulykker, er lønmodtagerne bl.a. blevet spurgt, om de har været ude for en arbejdsulykke, og hvad der skete med dem i den forbindelse.

I 2005 er der færre mænd end i 1995 og i 2000, der oplyser, at de har været ude for en arbejdsulykke, der har medført mere end én dags fravær inden for de seneste 12 måneder (bilagstabel 2-3-1). Der er tale om en forskel på tre pct. point, hvilket svarer til næsten en halvering af andelen fra 2000 til 2005. I alt oplyser 3 pct. af lønmodtagerne i 2005, at de har været udsat for en arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder, hvilket ikke adskiller sig statistisk fra hverken 1995 eller 2000.

I tidligere overvågningsrapporter er der beskrevet en stigning i anmeldelsespligtige arbejdsulykker fra 1990 til 2000 for både mænd og kvinder i alderen 18-59 år. Forskellen i resultatet fra dengang til 2005 skyldes sandsynligvis bl.a., at den yngste aldersgruppe, de 18-24-årige, ikke indgår i resultatet for 2005, og netop den aldersgruppe har erfaringsmæssigt en højere ulykkesincidens.

De fleste anmeldelsespligtige arbejdsulykker, der gav mere end én dags fravær, blev oplyst at resultere i forstuvninger. Dernæst fulgte sårskader og knoglebrud. Skader i form af hjerne-rystelse, tab af lemdele, forbrænding eller forfrysning, forgiftning eller infektion samt elektrisk chok var sjældne. Da der er meget få lønmodtagere, der i 2005-undersøgelsen oplyste, at de har været ude for en arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder, er det ikke muligt med tilstrækkelig statistisk sikkerhed at afgøre, om der er sket en forandring i skadeprofilen fra 1995 til 2005.

Af de lønmodtagere, der i 2005-undersøgelsen oplyste, at de havde været ude for en arbejdsulykke inden for de seneste 12 måneder, oplyser 6 pct., at ulykken skete under udførelse af en arbejdsopgave, der lå uden for deres normale arbejdsområde (bilagstabel 2-3-2). Det var især de 45-59-årige mænd, der havde været ude for ulykker af den art, men det drejede sig om meget få personer.

I 2005 oplyste 70 pct. af lønmodtagerne, at de havde fået information om, hvordan de kunne udføre deres arbejde på en sikker måde (bilagstabel 2-3-3). 60 pct. af de adspurgte oplyste, at de var helt *uenige* i en påstand om, at deres arbejdsgiver accepterer, at man tager risici på arbejdspladsen. 74 pct. oplyste, at de var helt *uenige* i en påstand om, at deres ledelse ikke tager sig af, om arbejdet bliver udført sikkert (bilagstabel 2-3-4 og 2-3-5). Der var således 25-40 pct. af de ansatte, der oplevede, at deres arbejdsgiver i større eller mindre grad ikke tager sig af, om arbejdet bliver udført på en sikker måde.

Detaljerede resultater af Arbejds miljøinstituttets NAK-undersøgelser fremgår af bilagstabellerne 3-3-1 til 3-3-5.

2.3.2 Arbejds miljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper

I forbindelse med gennemførelsen af særlige indsatser for ni farlige jobgrupper foretog Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet interview af stikprøver af arbejdstagerne i disse grupper i 2002 og 2005 (Gram, 2006). Spørgsmålene vedrørende arbejdsulykker drejede sig udelukkende om de ansattes holdning til arbejdsulykker og forebyggelse af arbejdsulykker. Ses resultaterne i 2005 i forhold til 2002, tegner der sig ikke et entydigt billede, idet der i de berørte jobgrupper både var flere, der gav udtryk for, at arbejdsulykker kan undgås ved "tilstrækkelig indsats", og at "hvis en ulykke sker, så sker den" – altså på én gang en opfattelse af, at det nytter noget med forebyggelse, og samtidig at det er skæbnen, der bestemmer, om en arbejdsulykke skal ske.

2.3.3 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet har i årene 1976, 1986 og 2000 gennemført undersøgelser af levestandarderne i Danmark og herunder stillet spørgsmål, der relaterer sig til arbejdsmiljøet (Andersen, 2003). Undersøgelserne er sket i en kadence, der ikke "går op med" handlingsprogrammets løbetid, men da der er tale om en forløbsundersøgelse med en interviewrunde midt i handlingsprogrammets løbetid, skal nogle få resultater nævnes her. Blandt andet er der stillet spørgsmål om, hvorvidt man "ofte er udsat for risiko for arbejdsskader eller arbejdsulykker". For mænd ses ingen forandring i forekomsten af oplevet risiko, idet henholdsvis 16 pct., 14 pct. og 16 pct. i årene 1976, 1986 og 2000 oplyser, at de ofte er udsat for risiko for arbejds-skade eller arbejdsulykke. For kvinder er der derimod tale om en stigning, idet henholdsvis 5 pct., 10 pct. og 12 pct. oplyste, at de ofte føler sig i risiko for at blive udsat for en arbejdsskade eller en arbejdsulykke.

2.4 Arbejdsskader

Arbejdsgivere har pligt til at anmelde alle arbejdsulykker og forgiftningstilfælde, som medfører uarbejdsdygtighed én dag eller mere ud over tilskadekomstdagen, til Arbejdstilsynet. Anmeldelse sker typisk på en særlig anmeldeblanket eller elektronisk via internettet. Ved anmeldelsen skal der angives en række oplysninger om virksomheden, hvor ulykken skete, hvordan skaden opstod, om skadens art og om den skadelidte person. Disse oplysninger danner grundlag for analyse af udviklingen i forekomsten af anmeldte arbejdsulykker. Tidligere undersøgelser har vist, at kun ca. 45 pct. af de anmeldelsespligtige arbejdsulykker faktisk anmeldes. Der ses en betydelig variation i rapporteringen mellem aldersgrupper, typer af skade og brancher (bilag B).

Ulykkesregistret hos Statens Institut for Folkesundhed indeholder oplysninger om personer, som har været ude for en arbejdsulykke, der har ført til behandling på en af fem skadestuer forskellige steder i landet. Beskæftigelsen i skadestuernes optageområder er repræsentativ for hele landet med hensyn til køn og alder, men ikke for alle branchegrupper, da visse brancher har en speciel geografisk tilknytning (se også bilagsafsnit 2-4-2). I analysen af anmeldte arbejdsulykker medtages oplysninger fra dette register for at støtte vurderingen af, hvordan udviklingen er.

2.4.1 Anmeldte arbejdsulykker 2005

Den foreløbige opgørelse af anmeldte arbejdsulykker til Arbejdstilsynet for året 2005¹ viser, at der er anmeldt i alt 44.577 tilfælde. Korrigeres for den beregnede underrapportering på ca. 55 pct., svarer det til, at der i Danmark i 2004 i alt skulle være forekommet ca. 99.000 anmeldelsespligtige arbejdsulykker – eller ca. 450 pr. arbejdsdag beregnet på basis af 220 arbejdsdage pr. år.

I 2005 blev der anmeldt 4.993 alvorlige arbejdsulykker bortset fra ulykker, der har medført døden for den tilskadekomne, svarende til godt 11 pct. af samtlige anmeldte arbejdsulykker. Underrapporteringen anses at være mindre for alvorlige arbejdsulykker end for samtlige arbejdsulykker, men størrelsesordenen kendes ikke.

I 2005 blev der anmeldt 55 arbejdsulykker, der har ført til den tilskadekomnes død. Hermed er antallet for femte år i træk under 60 tilfælde. Det laveste niveau inden for de seneste 25 år sås i 2004, hvor der blev anmeldt 44 tilfælde. Det vurderes, at alle arbejdsulykker, der har medført tilskadekomnes død, med enkelte undtagelser for ulykker sket i trafikken er registreret i Arbejdstilsynets arbejdsskaderegister.

2.4.2 Udviklingen i anmeldte arbejdsulykker 1993-2005

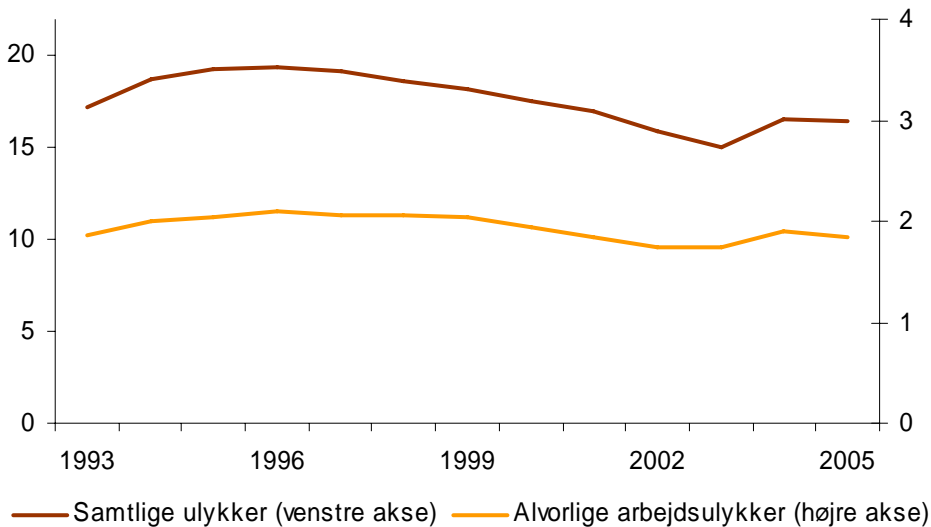
For både *samtlige anmeldte arbejdsulykker*, *alvorlige arbejdsulykker bortset fra ulykker, der har medført døden* og for *arbejdsulykker, der har medført døden*, er der tale om statistisk signifikant fald i incidensen i perioden 1993-2005.

Faldet på tværs af hele programperioden i *samtlige anmeldte arbejdsulykker* dækker over flere udsving i løbet af perioden (figur 2-4-1). I 1996 topper samtlige anmeldte arbejdsulykker i forhold til beskæftigelsen for herefter at falde i de følgende år frem til 2003. I årene 2004 og 2005 stiger incidensen igen til et niveau svarende til i 2001-2002. Stigningen i 2004 sker samtidig med en ændring af arbejdsskadesikringsloven, som administreres af Arbejdsskadestyrelsen. Ændringen betød bl.a. en ændring af ulykkesbegrebet med det formål at øge muligheden for at få anerkendt arbejdsulykker, og de såkaldte 'pludselige løfteskader' blev omfattet af ulykkesbegrebet. Endvidere kan det ikke afvises, at indførelsen af det elektroniske anmelde- og registreringssystem for arbejdsskader (EASY) i 2003, og ændringer i administrativ praksis i den forbindelse kan have indflydelse på tendensen til at anmelde og på opgørelsen af anmeldte arbejdsulykker.

I 2005 rammes mænd 1,4 gange så hyppigt som kvinder af en arbejdsulykke. I perioden ske der for alle anmeldte arbejdsulykker et fald for mænd, mens incidensen for kvinder varierer (bilagsfigur 2-4-2). Ved inddragelse af tilskadekomnes alder ses for mænd nogenlunde ligelige relative fald i anmeldeincidens i de tre aldersgrupper 18-24 år, 25-49 år og 50+ år. For kvinder ændres forholdet mellem de tre aldersgrupper heller ikke mellem årene. For både mænd og kvinder gælder, at anmeldelsesincidensen er lavest for de 50+-årige (bilagsfigur 2-4-3).

¹¹ Erfaringen viser, at der modtages ca. 5-6 pct. flere anmeldelser, efter at den løbende inddatering er sluttet primo februar året efter ulykkesåret, herunder korrigerende anmeldelser til allerede anmeldte ulykkestilfælde.

Figur 2-4-1 Anmeldte arbejdsulykker pr. 1.000 beskæftigede til Arbejdstilsynet 1993-2005



For 23 af de 49 branchegrupper ses statistisk signifikant fald, og for 11 branchegrupper ses en statistisk signifikant stigning i samtlige anmeldte arbejdsulykker. Stigning forekommer i *murer-, snedker- og tømrerforretninger, færdiggørelsesarbejde, engroshandel, transport af gods, tekstil, beklædning og læder, kontor og administration, butikker, supermarkeder og varehuse, kultur mv., landbrug samt fiskeri, bugserings- og redningsvæsen mv.* (bilagstabel 2-4-2).

Det generelle fald i samtlige anmeldte arbejdsulykker slår igennem for alle skadetyper bortset fra forstuvning af andre legemsdele end ryg.

Udviklingen i *alvorlige anmeldte arbejdsulykker bortset fra ulykker, der har medført døden*, følger i store træk udviklingen i samtlige anmeldte arbejdsulykker. Andelen af alvorlige arbejdsulykker, varierer mellem 10,6 pct. i 1995 og 11,6 pct. i 2003. Et fald i alvorlige arbejdsulykker slår kun igennem for mænd (bilagsfigur 2-4-8). Ved inddragelse af til skadekomnes alder ses nogenlunde ligelige relative fald i anmeldeincidens i de tre aldersgrupper 18-24 år, 25-49 år og 50+ år. Anmeldeincidensen er også her lavest for de 50+-årige. Statistisk signifikant flere kvinder i aldersgruppen 50+ år end i de to yngre aldersgrupper kommer ud for en alvorlig arbejdsulykke, som anmeldes (bilagsfigur 2-4-9).

17 af 49 branchegrupper udviser statistisk signifikant fald med hensyn til alvorlige arbejdsulykker. For tre branchegrupper ses en statistisk signifikant stigning (*transport af gods, kontor og administration samt brød, tobak, chokolade og sukkervarer*) (bilagstabel 2-4-3).

Arbejdsulykker, der har medført døden, rammer hyppigere mænd end kvinder. I begyndelsen af perioden stiger incidensen for mænd med stigende aldersgruppe, mens denne tendens er knap så entydig i slutningen af perioden (bilagsfigur 2-4-12). På grund af talmaterialets størrelse er det ikke meningsfuldt at foretage statistisk analyse af udviklingen fordelt på branchegrupper. En undtagelse er dog *landbruget*, som tegner sig for flest anmeldelser i perioden, og hvor der er sket et fald efter 1999.

2.4.3 Udviklingen i anmeldte alvorlige arbejdsulykker 2000-2005

Prioriteringsudvalget under Arbejdsmiljørådet opstillede som mål i 2002 at reducere incidensen for anmeldte alvorlige arbejdsulykker (inklusive ulykker, der har medført døden) med 15 pct. i 2005 i forhold til år 2000. Udviklingen i alvorlige arbejdsulykker, inklusive ulykker, der har medført døden, viser et fald på 10 pct. i 2003 i forhold til i 2000 (bilagstabel 2-4-5). Herefter stiger incidensen imidlertid, og i 2005 er faldet 5 pct. i forhold til år 2000. Det endelige antal anmeldte arbejdsulykker i 2005 forventes at blive 5-6 pct. højere end på opgørelses-tidspunktet, hvorved niveauet i 2005 vil være det samme som i 2000.

2.4.4 Udviklingen i arbejdsulykker behandlet på skadestue 1993-2005

For samtlige arbejdsulykker, der har ført til behandling på en af de fem skadestuer fordelt over hele landet, ses statistisk signifikant fald i incidens i perioden 1993-2005. Faldet sker frem til 2003, hvorefter niveauet i de efterfølgende år stort set er uændret.

I 2005 bliver mænd behandlet 2,6 gange så hyppigt på skadestue som følge af en arbejdsulykke som kvinder. I perioden 1993-2005 sker der for mænd, men ikke for kvinder, et statistisk signifikant fald i incidensen. Faldet for mænd sker i alle tre aldersgrupper 18-24 år, 25-49 år og 50+ år. Fordelt på skadetype ses statistisk signifikant fald for skader med tab af lemdele, knoglebrud, sårskader, bløddelsskader og termiske skader. Skader i form af forstuvninger af ryggen behandles oftest andre steder end på skadestue.

2.5 Sammenfatning og vurdering

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 indsatser) 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, bedriftssundhedstjeneste, branche-arbejdsmiljørådene, 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 halvdelen 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 Arbejdsmiljøinstituttets 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 sker der ifølge Arbejdsmiljøinstituttets 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 holdningssiden 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 selvrapporterede 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.

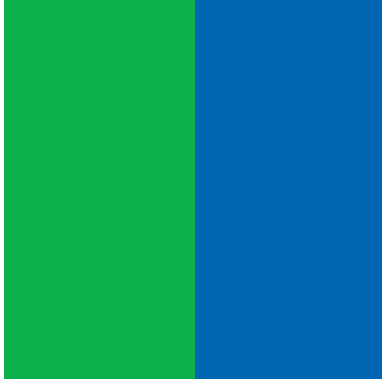
Referencer:

Andersen BH. Udviklingen i befolkningens levekår over et kvart århundrede. København: Socialforskningsinstituttet, 2003.

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

Mikkelsen KL. Arbejdsulykker. Arbejdsmiljø i Danmark 2000. Arbejdsmiljø i Tal. København: Arbejdsmiljøinstituttet 2002.

PSYKISK



Helbredsskader på grund af
psykosociale risikofaktorer
på arbejdet



3 Psykisk arbejdsmiljø

Visionen tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå helbredsskader på grund af psykosociale risikofaktorer på arbejdet.

Ved psykosociale risikofaktorer eller påvirkninger forstås de påvirkninger i arbejdsmiljøet, der har vist sig at være forbundet med en øget risiko for ringere psykisk og fysisk helbreds-tilstand, velbefindende og trivsel. Disse påvirkninger er relateret til arbejdets organisatoriske og teknologiske betingelser, arbejdets indhold og den måde, arbejdet er tilrettelagt på. Desuden indgår samspillet mellem ledelse og ansatte og mellem ansatte indbyrdes. Psykosociale risikofaktorer kan have både psykiske virkninger (fx stress, depression, søvnbesvær), somatiske virkninger (fx træthed, kredsløbssygdomme, nedsat effektivitet i immunsystemet), sociale virkninger (fx skilsmisse, begrænsninger eller ophør med fritidsaktiviteter, isolation) og adfærdsmæssige virkninger (fx øget forbrug af medicin, alkohol, tobak).

Visionen blev prioriteret både i 1995 i handlingsplanen for et rent arbejdsmiljø i 2005 samt i prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen 2002-2005. Mens der i den første plan var tale om opstilling af pejlemærker for arbejdsmiljøudviklingen, blev der i forbindelse med prioriteringen i 2002 opstillet det mål, at procentandelen af beskæftigede i 2005 udsat for 12 udvalgte psykosociale risikofaktorer samlet set skulle falde med minimum 5 pct. i forhold til år 2000 (bilag V).

Transport, Tekstil- og beklædningsindustri, Kontor og administration, Hotel og restauration, Rengøringsvirksomheder, vaskerier og renserier, Nærings- og nydelsesmiddelindustri samt Social- og sundhedsområdet var særligt i fokus i handlingsprogrammet. Herudover blev psykiske skader også vurderet til at være et væsentligt problem i branchen Undervisning og forskning.

Af de 16 branchegrupper, som Arbejdstilsynet satte fokus på efter prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen i 2002, var de fem udvalgt bl.a. på baggrund af psykisk arbejdsmiljø.

I 1999 blev der udpeget 10 særligt farlige job, hvor følgende bl.a. blev udpeget på grund af psykosociale risikofaktorer: hjemmehjælpere samt sygehjælpere/social- og sundhedsassistenter, chauffører samt slagteriarbejdere. Blandt de 10 særligt farlige jobgrupper, der blev udpeget i 2001 på baggrund af dårligt helbred, var psykisk arbejdsmiljø et væsentligt problem for følgende: ejendomsfunktionærer og pedeller, fængselsfunktionærer, ufaglærte montagemedarbejdere og maskinoperatører i metal- og elektronikindustriene, rengøringsassistenter og sanitører, tjenere og serveringspersonale samt malere.

3.1 Arbejds miljøaktørernes forebyggende aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets og branchearbejds miljørådenes aktiviteter knyttet til psykisk arbejdsmiljø i programperioden. For Arbejdstilsynet drejede det sig om indsatser, reaktioner, regulering og information. For branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejds miljørådene drejede det sig om deres projekter målrettet visionen i programperioden 1996-2005.

3.1.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

I 1997 blev der gennemført en særlig aktion over for vold mod dørmænd og i 1998 en landsdækkende informationsindsats om psykisk arbejdsmiljø med henblik på at øge bevidstheden om og kendskabet til psykisk arbejdsmiljø. EU's arbejdsmiljøuge i oktober 1998 om arbejdets organisering blev integreret i informationsindsatsen. Der blev også gennemført emneindsatser, hvor der blev ført detailtilsyn med psykisk arbejdsmiljø i brancher, som er hårdt belastet af psykosociale risikofaktorer (sygehuse i 2000 og grundskoler i 2001). Endelig er psykisk arbejdsmiljø indgået som et af fokusområderne i en række brancheindsatser (fx hjemmepleje og døgninstitutioner mv. for voksne i 1999 og kontor- og administration i 2001-2002).

Desuden blev der i perioden gennemført seks indsatser relateret til særligt farlige job (rengøringsassistenter, ufaglærte montagearbejdere og maskinoperatører i el- og elektronikbranchen, ejendomsfunktionærer og pedeller, fængselsfunktionærer, malere, kokke og køkkenmedhjælpere samt tjenere og serveringspersonale). Ud over indsatser har psykisk arbejdsmiljø også indgået i Arbejdstilsynets øvrige tilsynsarbejde og fra januar 2005 i screeningen.

Ved tilsyn på virksomhederne i perioden 1996-1999 blev der i alt afgivet ca. 1.300 reaktioner vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Det årlige antal reaktioner er svingende. I perioden 2002-2005 afgav Arbejdstilsynet i alt 3.275 reaktioner vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Det svarer til ca. 2,5 pct. af det samlede antal reaktioner, dvs. både formelle og materielle reaktioner eller knap 5 pct. af alle materielle reaktioner.

I bilag H findes en opgørelse over alle reaktioner fordelt på reaktionstype og arbejdsmiljøproblem.

Med lovændring i 2002 og efterfølgende ændring i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse blev "psykosociale forhold i arbejdsmiljøet" direkte nævnt, og det blev fastsat, at Arbejdstilsynet ikke har til opgave at påse overholdelsen af regler om fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane, når en tilsvarende forpligtelse er dækket af kollektiv overenskomst.

I forbindelse med implementeringen af arbejdsmiljøreformen i 2004 blev den tidligere bestemmelse om mobning og chikane ophævet, og efterfølgende udarbejdede Arbejdstilsynet bekendtgørelse nr. 1156 af 25. november 2004 om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 1. januar 2005 og omfatter hele det psykosociale område med undtagelse af vold, risiko for vold og alenearbejde, der indebærer en voldsrisiko. I tilknytning hertil har Arbejdstilsynet i 2005 udarbejdet At-vejledning F.0.8 Aftaler, der begrænser Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelse af visse arbejdsmiljøregler.

Herudover har Arbejdstilsynet i 1997 udarbejdet At-meddelelse om voldsrisiko i forbindelse med arbejdets udførelse, i 2000 At-vejledning om kortlægning af psykisk arbejdsmiljø og endelig i 2002 At-vejledning om mobning og seksuel chikane.

Siden 1. januar 2005 har Arbejdstilsynet jf. bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer ved alle

problemer vedrørende psykisk arbejdsmiljø kunnet afgive såkaldte problempåbud, som alene kan efterkommes ved inddragelse af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

I 28 af Arbejdstilsynets 48 brancherettede arbejdsmiljøvejvisere fra 1998 indgår psykisk arbejdsmiljø som et væsentligt problem. Psykisk arbejdsmiljø indgår ligeledes i en lang række af de 60 brancherettede tjeklister til arbejdspladsvurdering (APV), som Arbejdstilsynet har udarbejdet til brug for små virksomheder.

Endvidere har Arbejdstilsynet udarbejdet følgende informations- og vejledningsmateriale til indsatserne om psykisk arbejdsmiljø i 1998: "Mødepakke om psykisk arbejdsmiljø", der bl.a. indeholder Håndbog om psykisk arbejdsmiljø, i 1999 "Få check på det psykiske arbejdsmiljø – ved arbejde med plejekrævende mennesker" og "Når vold er hverdag – et magasin om forebyggelse af vold i social- og sundhedssektoren", samt i 2003 "Vold og trusler – kan og skal forebygges" til ansatte i fængsler, arresthuse mv.

3.1.2 Branchearbejdsmiljørådernes projekter

Branchesikkerhedsrådene udarbejdede i 1996-1999 enkelte branchevejledninger og gennemførte aktiviteter relateret til psykisk arbejdsmiljø. I perioden 1999-2005 iværksatte branchearbejdsmiljørådene i alt 320 projekter, som helt eller delvis relaterer sig til visionen om psykisk arbejdsmiljø, hvilket er ca. 15 pct. af alle projekter i branchearbejdsmiljørådernes regi. Antallet af projekter er stigende fra 23 i 1999 til 61 i 2005. Der er bevilget ca. 52 mio. kr., svarende til ca. 18 pct. af de samlede tilskud til branchearbejdsmiljørådernes projekter. En oversigt over branchearbejdsmiljørådernes publikationer m.m. findes i bilag Y.

Følgende branchearbejdsmiljøråd har haft flest projekter: industri (59), service og tjenesteydelser (41), social og sundhed (41), jord til bord (38) og transport og en gros (33), hvilket er i overensstemmelse med handlingsplanens "fokusbrancher".

De fleste af projekterne omfatter udgivelse af vejledninger, information, (tema)møder og konferencer, uddannelse, kampagner, kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø samt udvikling af metoder til forebyggelse af psykosociale risikofaktorer i delbrancher.

3.2 Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV)

For at kunne vurdere fremdriften i handlingsprogrammet og de deraf affødte aktiviteter på virksomhedsniveau blev gennemført flere ensartede indsamlinger af data på en række indikatorer med nogle års mellemrum. På grund af karakteren af disse indikatorer om virksomhedernes viden, holdninger og handlinger i relation til arbejdsmiljø blev valgt en kombineret metode bestående af telefoninterview og observation på virksomhederne foretaget af eksterne arbejdsmiljøkonsulenter.

I alt blev 635 virksomheder i ni branchegrupper udvalgt til interview. Disse branchegrupper var udvalgt blandt særligt psykisk belastede vurderet ud fra Arbejdsmiljøinstituttets interviewundersøgelse af lønmodtagernes arbejdsmiljø i 1990 og 1995. Branchegrupperne er følgende: el- og elektronikindustrien; godstransport; passagertransport; kontor og administration; militær og politi m.m.; fjerkræslagterier; fiske- og foderfabrikker; sygehuse; hjemmepleje og døgninstitutioner for voksne samt undervisning og forskning.

496 virksomheder svarende til ca. 78 pct. valgte at deltage i undersøgelsen. De deltagende virksomheder fordelte sig med ca. 10 pct. små virksomheder med 1-4 ansatte, ca. 35 pct. mellemstore virksomheder med 5-19 ansatte og ca. 55 pct. såkaldt store virksomheder med 20 eller flere ansatte. Både en repræsentant for ledelsen og en for medarbejderne blev interviewet. Cirka 50 virksomheder blev desuden besøgt og observeret af arbejdsmiljøkonsulenter. Undersøgelsen blev gennemført ved interview og besøg i 2001 og 2004. Yderligere oplysninger om design og metode i denne undersøgelse findes i bilag F.

Arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøpolitik

I arbejdsmiljøloven er der krav om, at alle virksomheder med ansatte mindst hver tredje år skal gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering.

I perioden 2001- 2004 er der ca. 35 pct. flere små virksomheder, der i 2004 ifølge ledelsen har gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de sidste tre år (bilagstabel 3-2-1, 3-2-2). I 2004 oplyser omkring henholdsvis 50 pct., 70 pct. og 95 pct. af de små, mellemstore og store virksomheder, at de har gennemført arbejdspladsvurdering inden for de seneste tre år. Ved virksomhedsbesøgene konstaterer arbejdsmiljøkonsulenterne, at indholdet i arbejdspladsvurderingerne er meget svingende såvel i indhold som omfang, og at de primært drejer sig om fysiske forhold.

Der er flere *store* virksomheder i 2004 end i 2001, der i telefoninterviewet oplyser, at psykisk arbejdsmiljø drøftes på møder, hvor både medarbejdere og ledelse er repræsenteret (bilagstabel 3-2-3). I 2004 er det 50-60 pct. af de små og mellemstore virksomheder, og på de store virksomheder er det ca. 80 pct. ifølge ledelsen og ca. 65 pct. ifølge medarbejderne, der angiver, at man drøfter psykisk arbejdsmiljø på møder i virksomheden.

I 2004 er der væsentligt flere virksomheder end i 2001, der i telefoninterviewet oplyser, at de har udarbejdet en skriftlig *arbejds miljø politik* (bilagstabel 3-2-4), men ved besøg konstaterer arbejdsmiljøkonsulenterne, at mange virksomheder ikke har en arbejdsmiljøpolitik, og at de har svært ved at skelne mellem en egentlig arbejdsmiljøpolitik og fx en personalepolitisk håndbog eller virksomhedens arbejdsplan.

Virksomhedernes holdning til arbejdsmiljø

I 2004 er der, sammenlignet med 2001, 11 pct. point færre *store* virksomheder, der udtrykker den holdning, at arbejdsmiljøet som regel kun forbedres, hvis virksomheden presses til det (bilagstabel 3-2-5), hvilket tages som en positiv udvikling. Cirka 30 pct. på medarbejdersiden på store virksomheder udtrykker samme holdning i 2004, mens det kun gælder ca. 15 pct. på ledelsessiden. For samme periode er der flere virksomheder i 2004, der giver udtryk for, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end arbejdsmiljøreglerne kræver, ca. 80 pct. ifølge ledelsen og ca. 65 pct. ifølge medarbejderne (bilagstabel 3-2-6).

Virksomhedernes brug af skriftligt materiale

I 2004 er virksomhederne blevet spurgt, om de i deres forebyggende arbejde med psykisk arbejdsmiljø bruger skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, BST, branchearbejds miljø råd, organisationer eller internet (bilagstabel 3-2-7). Der er færre små og mellemstore virksomheder end store virksomheder, der i telefoninterviewet siger, at de bruger mindst én af de nævnte fire informationskilder, nemlig henholdsvis ca. 35 pct., 40 pct. og 65 pct.

Virksomhedernes forebyggende handlinger rettet mod psykisk arbejdsmiljø

Virksomhederne blev i 2004 stillet spørgsmål til en række udvalgte handlinger rettet mod at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø. De virksomheder, der havde svaret ja til, at de havde et problem, fx at nogle af deres medarbejdere arbejdede under tidspres eller højt arbejdstempo, blev efterfølgende spurgt, om de har gjort noget for at forebygge eller begrænse problemet (bilagsfigur 3-2-1).

På alle områderne må niveauet for forebyggelse eller begrænsning af de pågældende problemer siges at ligge lavt, idet der på de fleste områder med faktiske problemer handles på under 40 pct. af virksomhederne. Der er en tendens til, at de store virksomheder oftere oplyser at have udført en forebyggende handling end små og mellemstore virksomheder. For problemer som tidspres og højt arbejdstempo og konflikter eller samarbejdsvanskeligheder har flest virksomheder forsøgt at begrænse eller forebygge problemer dermed.

Ifølge arbejdsmiljøkonsulenterne drejer det sig om fx teknologiske ændringer, ændringer i arbejdets organisering og forbedret kommunikation. Ved besøgene giver virksomhederne dog også udtryk for, at arbejdets karakter og vilkår ofte ikke er til at ændre. Med hensyn til konflikter og samarbejdsvanskeligheder på arbejdspladsen har virksomhederne fx brugt konsulenter, afholdt dialogmøder og holdt oplæg om psykisk arbejdsmiljø. De virksomheder, der ikke gør noget, nævner manglende viden om emnet samt manglende tid og midler.

På de områder, hvor der er medarbejdere, der har problemer med personlig involvering, manglende udviklingsmuligheder, manglende indflydelse og alenearbejde, oplyser kun ca. 5-30 pct. af virksomhederne, at de har forsøgt at begrænse eller forebygge problemerne. Ifølge arbejdsmiljøkonsulenterne har virksomhederne, hvad angår problemer med personlig involvering, fx iværksat supervision og temadage om samarbejde. På de virksomheder, hvor der ikke gøres noget, skyldes det ifølge virksomhedens oplysninger til arbejdsmiljøkonsulenterne bl.a., at man ved for lidt om psykisk arbejdsmiljø eller mangler tid eller penge.

Hvad angår manglende udviklingsmuligheder eller indflydelse, har virksomhederne bl.a. forsøgt at omorganisere sig ud af problemerne, afholdt temadage om psykisk arbejdsmiljø eller afholdt faglige kurser. De virksomheder, der ikke gør noget, fortæller, at der ikke er tid eller midler til at arbejde med hverken udvikling eller indflydelse på eget arbejde. Ved problemer med alenearbejde nævner virksomhederne over for arbejdsmiljøkonsulenterne omorganisering af arbejdet som en forebyggende indsats, men også, at arbejdets karakter, såsom chaufførarbejde og undervisning, ikke kan ændres.

Detaljerede resultater af denne undersøgelse fremgår af bilagstabellerne 3-2-1 til 3-2-7 og bilagsfigur 3-2-1.

3.3 Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m.

3.3.1 Arbejds miljøinstituttet (NAK)

Arbejds miljøinstituttet har interviewet stikprøver af lønmodtagerne i 1995, 2000 og 2005, således at det er muligt at følge udviklingen i arbejdsmiljøets tilstand inden for forskellige områder (bilag E). De stillede spørgsmål omhandlede, hvilke påvirkninger i arbejdsmiljøet man var udsat for, og de adspurgtes helbred. Hvad angår psykosociale påvirkninger i arbejdsmiljøet, blev lønmodtagerne bl.a. spurgt, om de syntes arbejdet hober sig op (2000 og 2005),

om det var nødvendigt at arbejde over (2000 og 2005), om de var med til at tilrettelægge deres eget arbejde, og om de var tilfredse med deres arbejde.

I 2005 var der sammenlignet med 1995 5 pct. point flere lønmodtagere i alderen 25-59 år, der oplyste, at deres arbejdstid normalt er placeret om dagen (bilagstabel 3-3-1). Det var især yngre mænd og kvinder, der bidrager til denne udvikling. I alt 84 pct. af lønmodtagerne oplyste i 2005, at deres arbejdstid er placeret om dagen.

I alt 37 pct. oplyser i 2005, at deres arbejde ofte er ujævnt fordelt og hober sig op. Det gjaldt især yngre kvinder. For denne aldersgruppe var der tale om en stigning på 10 pct. point siden 2000, mens stigningen for alle lønmodtagere var på 6 pct. point (bilagstabel 3-3-2). Cirka 20 pct. af lønmodtagerne oplyste uforandret i 2005, at det ofte var nødvendigt at arbejde over (bilags-tabel 3-3-3). Andelen af lønmodtagere, der oplyste, at de var med til at tilrettelægge eget arbejde, var ligeledes uforandret fra 1995 til 2005, i alt ca. 90 pct. oplyste, at de som regel var med til det (bilagstabel 3-3-4).

Sammenlignet med 1995 var der 9 pct. point flere lønmodtagere i 2005, der i høj grad var tilfredse med deres arbejde (bilagstabel 3-3-5). Tendensen i tilfredshed var tilsyneladende tilstede både hos mænd og kvinder, dog mindst hos yngre kvinder.

Når det drejede sig om udsættelse for vold eller trusler om vold på arbejdspladsen, var det en uforandret andel på ca. 92 pct., der svarede "nej" til at have været udsat for dette inden for de seneste 12 måneder (bilagstabel 3-3-6). Kvinder i alderen 45-59 år var den mest udsatte gruppe, idet 12 pct. inden for de seneste 12 måneder havde været udsat for vold eller trusler fra kolleger, ledere, underordnede eller fra kunder, klienter, patienter eller elever.

Omkring tre fjerdedele af lønmodtagerne oplyste i 2005, at de kunne udføre deres arbejde i en kvalitet, som de var tilfredse med (bilagstabel 3-3-7). Der var forskel i tilfredshedsniveauet mellem mænd og kvinder, idet 82 pct. mænd oplyste, at de var tilfredse, mens det kun gjaldt for 71 pct. kvinder.

I 2005 oplyste ca. 80 pct., at deres arbejdsplads gav mulighed for, at de kunne tage sig af familien, når der var brug for det (bilagstabel 3-3-8). Flere mænd end kvinder oplyste, at de havde den mulighed.

Nogle spørgsmål har Arbejds miljøinstituttet indført fra 2000, hvorfor det ikke er muligt at beskrive udviklingen længere tilbage. Det gælder bl.a. spørgsmål om social støtte. Omkring hver femte lønmodtager oplyste i 2005, at de aldrig, sjældent eller kun sommetider fik hjælp og støtte af deres kolleger. I 2000 var det ca. hver fjerde, der var i den situation. Der var således flere lønmodtagere, der oplyste, at de fik hjælp og støtte fra deres kolleger over den femårige periode. Det var især gruppen over 45 år, der havde oplevet denne stigning, der er på 9 pct. point for mænd og 7 pct. point for kvinder. Når det gjaldt hjælp og støtte fra overordnede, tegnede det samme forhold sig. Her oplyste hver tredje lønmodtager i 2005, at han eller hun aldrig, sjældent eller kun sommetider fik hjælp eller støtte fra sin leder. I 2000 oplyste 40 pct., at de aldrig, sjældent eller kun sommetider fik hjælp af deres overordnede. Stigningen var størst for mænd over 45 år, nemlig 16 pct. point, og lidt lavere for kvinder, nemlig 10 pct. point.

Arbejdsmiljøinstituttet har i forbindelse med prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen i 2002 foretaget en særlig analyse af udviklingen på 12 udvalgte psykosociale risikofaktorer² over perioden 2000 til 2005. Analysen viser, at der ikke er sket en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. 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 (bilag Æ).

Detaljerede resultater af Arbejdsmiljøinstituttets NAK-undersøgelser fremgår af bilagstabellerne 3-3-1 til 3-3-8.

3.3.2 Arbejdsmiljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper

I forbindelse med gennemførelsen af særlige indsatser for ni særligt farlige jobgrupper foretog Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet interview af stikprøver af arbejdstagerne i disse grupper i 2002 og 2005 (Gram, 2006). En del spørgsmål drejede sig om psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet. Svarene på disse spørgsmål blev i analysen samlet til skalaer. Ses resultaterne i 2005 i forhold til 2002, var der flere, der oplevede ”høje kvantitative krav” og ”høje følelsesmæssige krav”. Desuden var der flere, der oplevede utryghed i arbejdet og var bekymret over at blive ”overflødig på grund af ny teknik” eller at blive ”forflyttet til andet arbejde mod deres vilje”.

3.3.3 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet har i deres undersøgelser af levekårene for de 30-69-årige i 1976, 1986 og 2000 bl.a. stillet spørgsmål, om man ”ofte er udsat for ensformigt arbejde”, og om man ”ofte er udsat for psykisk anstrengende arbejde” (Andersen, 2003). Resultaterne deraf er medtaget her, fordi den seneste interviewrunde strækker sig ind i handlingsprogrammets løbetid. I årene 1976, 1986 og 2000 oplyste henholdsvis 14 pct., 9 pct. og 7 pct. mænd, at de ”ofte var udsat for ensformigt arbejde”. De tilsvarende procenter for kvinder er henholdsvis 18, 13 og 6. Der er således tale om et fald over den samlede periode for både mænd og kvinder.

Til spørgsmålet om ”ofte at være udsat for psykisk anstrengende arbejde” oplyste henholdsvis 18 pct., 18 pct. og 21 pct. mænd i henholdsvis 1976, 1986 og 2000, at det var de. For kvinders vedkommende er forekomsten 15, 19 henholdsvis 24 pct. For dette summerende spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø var der således flere, der svarede, at arbejdet var blevet mere psykisk anstrengende end tidligere.

3.3.4 Statens Institut for Folkesundhed

Også Statens Institut for Folkesundhed (tidl. Dansk Institut for Klinisk Epidemiologi) har beskæftiget sig med psykosociale aspekter af arbejdsmiljøet ved sine undersøgelser i 1987, 1994 og 2000 (Kjøller og Rasmussen, 2002). I instituttets undersøgelser af repræsentative stikprøver af befolkningen i alderen 16-66 år oplyser 26 pct. i 2000, at *det ofte eller altid er svært at nå sine arbejdsopgaver*. I 1987 og 1994 oplyste 18 pct. henholdsvis 24 pct., at det ofte eller altid er svært at nå sine arbejdsopgaver. Instituttet har også spurgt om, hvordan det står

² De udvalgte psykosociale risikofaktorer omfatter tempoarbejde, ringe social støtte, rollekonflikter, lav indflydelse, ringe forudsigelighed, lav ledelseskvalitet, lave udviklingsmuligheder, manglende belønning, lav meningsfuldhed, uønsket seksuel opmærksomhed, vold samt trusler om vold.

til med *indflydelse på arbejdet*. Cirka 16 pct. af de adspurgte svarer i 1987 og uændret i 2000, at de kun sommetider, sjældent eller aldrig har indflydelse på, hvad de laver på deres arbejde.

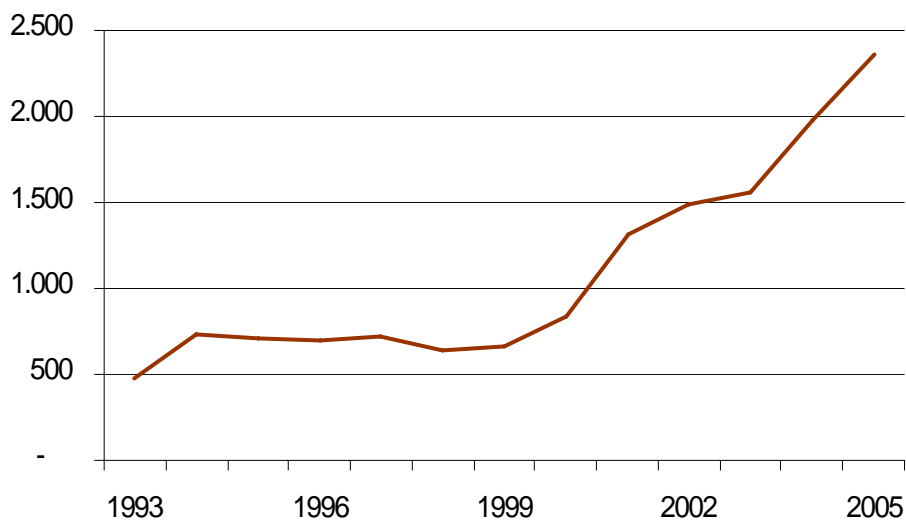
3.4 Arbejdsskader

I programperioden frem til overvågningsrapport 1999 var der årligt ca. 700 anmeldelser vedrørende arbejdsbetingede lidelser relateret til psykiske eller psykosomatiske reaktioner. Med denne lave dækning i forhold til den reelle forekomst³ blev anmeldte arbejdsbetingede lidelser vurderet til ikke at være egnede til overvågning af det psykiske arbejdsmiljø.

Den lave dækning kan skyldes, at mange personer med en arbejdsrelateret psykisk eller psykosomatisk lidelse formodes at være tilbageholdende med at oplyse deres læge om, hvordan deres arbejdsforhold er, bl.a. fordi de opfatter problemerne på arbejdspladsen som uden for lægens rækkevidde. Dertil kommer, at mange generelt er tilbageholdende med at indvie andre i deres psykiske eller psykosomatiske problemer og med i det hele taget at erkende dem.

Siden 1999 er der sket en stigning i antallet af anmeldte arbejdsbetingede lidelser relateret til psykisk arbejdsmiljø, fra de ca. 700 i begyndelsen af perioden til ca. 2.350 i 2005, men det er ikke fundet hensigtsmæssigt at ændre overvågningsmetoden i programperioden (figur 3-4-1).

Tabel 3.4.1 Anmeldte tilfælde af psykiske eller psykosomatiske sygdomme og symptomer som følge af udsættelse for psykosociale påvirkninger 1993-2005



Arbejdstilsynets register over anmeldte tilfælde af arbejdsrelaterede lidelser anvendes dog som datakilde for oversigtens skyld (bilag C). I 2005 blev anmeldt ca. 11 nye tilfælde pr. arbejdsdag året rundt beregnet på basis af 220 arbejdsdage pr. år.

³ Ved sammenligning af antal anmeldelser til Arbejdstilsynet vedrørende psykiske og psykosomatiske reaktioner som følge af udsættelse for psykosociale risikofaktorer i 1995 og indikatorer på belastende psykisk arbejdsmiljø i Arbejdsmiljøinstituttets interviewundersøgelse samme år af arbejdsmiljøet for lønmodtagere blev der fundet, at der efter al sandsynlighed burde være anmeldt ca. 20 gange flere tilfælde af arbejdsrelaterede psykiske sygdomme eller symptomer til Arbejdstilsynet, end der faktisk blev.

Anmeldelserne med arbejdsrelaterede psykiske og psykosomatiske lidelser i perioden 1993-2005 vedrører især kvinder (75 pct.). Der anmeldes flest tilfælde blandt kvinder over 24 år og tilsvarende for mænd. For både mænd og kvinder forekommer der enkelte anmeldelser vedrørende unge under 18 år.

Flest anmeldelser af psykiske og psykosomatiske lidelser vedrører branchegrupper: *kontor og administration, hjemmepleje og døgninstitutioner mv. for voksne, undervisning og forskning, dag- og døgninstitutioner for børn og unge, sygehuse, militær og politi mv., transport af passagerer og transport af gods.*

Indtil 2002 har det været muligt at udarbejde en oversigt over voldsbetingede arbejdsulykker. Herefter blev anmeldelsessystemet forenklet af hensyn til muligheden for anmeldelse via internettet. Fra 2003 er det ikke længere muligt at opgøre arbejdsulykker som følge af vold.

Anmeldelserne i perioden 1993-2002 vedrørte især følgende branchegrupperne: *hjemmepleje og døgninstitutioner mv. for voksne, dag- og døgninstitutioner for børn og unge, sygehuse, kontor og administration, transport af passagerer, undervisning og forskning, og militær og politi.*

3.5 Sammenfatning og vurdering

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

Arbejdstilsynet og branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejds miljørådene 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 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, bedriftssundhedstjeneste, branchearbejds miljørådene, 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, nævnedes 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 færre i planperioden, der oplevede støtte i arbejdet fra deres kolleger (3 pct. point) og fra deres chefer (8 pct. point). På trods heraf er der i samme periode ca. 10 pct. point flere både mænd og kvinder, der angav, at de var tilfredse med deres arbejde.

En særlig analyse af interviewdata (NAK) blev udført af Arbejds miljøinstituttet 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 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 indsatsene 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 stigningen 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. 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.

Referencer:

Andersen BH. Udviklingen i befolkningens levekår over et kvart århundrede. København: Socialforskningsinstituttet, 2003.

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

Kjøller M, Rasmussen NK. Sundhed og sygelighed i Danmark 2000 og udviklingen siden 1987. København: Statens Institut for Folkesundhed, 2002.

EGA



Helbredsskader som følge af
ensidigt, gentaget arbejde



4 Ensidigt, gentaget arbejde

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

De typiske lidelser, som ses i forbindelse med ensidigt, gentaget arbejde, er smerter, stivhed og ømhed lokaliseret til muskler, sener og led i de belastede dele af kroppen, typisk i nakke, skuldre, arme og hænder. Smerter kan være kombineret med funktionsnedsættelse. Også rygbesvær kan forekomme ved ensidigt, gentaget arbejde, især når arbejdet også indebærer hyppigt gentagne foroverbøjninger eller vridninger af ryggen.

Visionen fortsatte parternes handlingsplan fra 1993, hvor parterne aftalte at reducere det helbredsskadelige ensidige, gentagne arbejde med 50 pct. inden år 2000. Med visionen skulle Arbejdstilsynet spille en mere aktiv rolle og lægge pres på de virksomheder, som ikke selv evnede opgaven. 10 pct. af lønmodtagerne i Danmark skønnedes i 1990 at have ensidigt, gentaget arbejde. I starten af 1990'erne kunne omkring en fjerdedel af de anmeldte tilfælde af arbejdsbetingede lidelser relateres til ensidigt, gentaget arbejde.

Jern og metalindustri, transport, tekstil- og beklædningsindustri, træ- og møbelindustri, kemisk industri, rengøringsvirksomheder, vaskerier og renserier og nærings- og nydelsesmiddelindustri var i handlingsprogrammet særligt i fokus for indsatsen mod ensidigt, gentaget arbejde.

I 1999 blev udpeget 10 særligt farlige jobgrupper, hvor slagteriarbejdere var ensidigt, gentaget arbejde et væsentligt problem for slagteriarbejdere. Blandt de 10 særligt farlige jobgrupper, der i 2001 blev udpeget på baggrund af dårligt helbred, havde følgende ensidigt, gentaget arbejde som væsentligt problem: ufaglærte montagemedarbejdere og maskinoperatører i metal- og elektronikindustriene, ufaglærte gummi- og plastindustriarbejdere, rengøringsassistenter og sanitører, kokke og køkkenmedhjælpere, fiskeindustriarbejdere og malere.

I prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen 2002-2005 blev højrepetitivt ensidigt, gentaget arbejde prioriteret som et af de fire væsentlige arbejdsmiljøproblemer, der skulle have særlig opmærksomhed. Arbejdsmiljøproblemet omfattede højrepetitivt ensidigt, gentaget arbejde, der forekommer mere end halvdelen af arbejdstiden. Målet var, at udbredelsen af højrepetitivt ensidigt, gentaget arbejde i 2005 skulle være reduceret med 10 pct. i forhold til 2000. Desuden skulle andelen af beskæftigede, der er udsat for ensidigt, gentaget arbejde i 2005 være reduceret med 10 pct. i forhold til 2000 (bilag V).

Af de 16 branchegrupper, som Arbejdstilsynet satte fokus på efter prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen i 2002, var de fem bl.a. udvalgt på baggrund af ensidigt, gentaget arbejde.

4.1 Arbejdsmiljøaktørernes forebyggende aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets, branchesikkerhedsrådenes og senere branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter knyttet til ensidigt, gentaget arbejde i programperioden. For Arbejdstilsynet drejede det sig om indsatser, reaktioner, regulering og information. For branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene drejede det sig om deres projekter målrettet visionen i programperioden.

4.1.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Arbejdstilsynet har i programperioden gennemført i alt otte brancheindsatser, en særlig aktion samt en emneindsats rettet mod forebyggelse af ensidigt, gentaget arbejde. Desuden er der i perioden gennemført fem indsatser relateret til farlige job (rengøringsassistenter, gummi- og plastarbejdere, el- og elektronikarbejdere, kokke og tjenere samt malere). Ud over indsatser har ensidigt, gentaget arbejde også indgået i Arbejdstilsynets øvrige tilsynsbesøg.

Ved tilsyn på virksomhederne i perioden 1996-1999 er det årlige antal reaktioner rettet mod ensidigt, gentaget arbejde steget støt fra 46 til 99. I perioden 2002-2005 er der i alt afgivet 547 reaktioner rettet mod ensidigt, gentaget arbejde med betydelig variation mellem årene. Det svarer til ca. 0,4 procent af samtlige reaktioner vedrørende både materielle og formelle forhold. I perioden 2003-2005 udgjorde Arbejdstilsynets 440 reaktioner vedrørende ensidigt, gentaget arbejde 0,6 procent af samtlige materielle reaktioner.

Arbejdstilsynets mulighed for at reagere over for ensidigt, gentaget arbejde var i perioden frem til 2001 begrænset af, at arbejdsmarkedets parter havde udarbejdet en handlingsplan. Arbejdstilsynets rolle var primært at støtte op om denne handlingsplan. Kun i de tilfælde, hvor der var særlig fare, havde Arbejdstilsynet mulighed for påbudsafgivelse.

I bilag H findes en opgørelse over alle reaktioner fordelt på reaktionstype og arbejdsmiljøproblem.

Bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse dannede grundlag for forebyggelsen af ensidigt, gentaget arbejde. Bekendtgørelsen er ændret i perioden, men reglerne vedrørende ensidigt, gentaget arbejde er stort set uforandrede.

Arbejdstilsynet har i 2002 udarbejdet At-vejledning om ensidigt, belastende arbejde og ensidigt, gentaget arbejde til erstatning for tidligere vejledningsmateriale.

Siden 1. januar 2005 har Arbejdstilsynet jf. bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer, ved alle arbejdsmiljøproblemer med ensidigt, gentaget arbejde kunnet afgive påbud såkaldte problem-påbud, som alene kan efterkommes ved inddragelse af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

I 27 af Arbejdstilsynets 48 brancherettede arbejdsmiljøvejvisere fra 1998 indgår ensidigt, gentaget arbejde som et væsentligt problem.

Som led i den europæiske arbejdsmiljøuge 2005 med titlen "Læg ikke krop til hvad som helst" gennemførtes en bred informationsindsats med lokale møder, foldere, plakater, datablade, postkort, TV-indslag mv. om forebyggelse af muskel- og skeletbesvær.

4.1.2 Branchearbejdsmiljørådenes projekter

Branchesikkerhedsrådene udarbejdede i 1996-1999 en række branchevejledninger og gennemførte aktiviteter relateret til ensidigt, gentaget arbejde. Følgende branchesikkerhedsråd har udarbejdet branchevejledninger om ensidigt, gentaget arbejde: transport og en gros,

bygge og anlæg, handel, det grafiske område og industrien. En oversigt over branchearbejdsmiljørådernes publikationer m.m. findes i bilag Y.

I det tilgængelige materiale kan bevillingerne til ensidigt, gentaget arbejde henholdsvis tunge løft ikke adskilles, fordi de to områder indgår i den samme vision. Branchearbejdsmiljørådene har i årene 1999-2005 iværksat i alt 352 projekter, som helt eller delvis relaterer sig til visionen ensidigt, gentaget arbejde og tunge løft. Det svarer til ca. 17 pct. af samtlige projekter i branchearbejdsmiljørådernes regi. Der er bevilget ca. 50 mio. kroner svarende til ca. 18 pct. af de samlede tilskud til branchearbejdsmiljørådernes projekter.

4.2 Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV)

For at kunne vurdere fremdriften i handlingsprogrammet og de deraf affødte aktiviteter på virksomhedsniveau blev gennemført flere ensartede indsamlinger af data på en række indikatorer med nogle års mellemrum. På grund af karakteren af disse indikatorer om virksomhedernes viden, holdninger og handlinger i relation til arbejdsmiljø blev valgt en kombineret metode bestående af telefoninterview og observation på virksomhederne foretaget af eksterne arbejdsmiljøkonsulenter.

På grund af særlige krav i forbindelse med målene opstillet af prioriteringsudvalget under Arbejdsmiljørådet falder undersøgelsen i to dele.

I alt blev knap 275 virksomheder *interviewet* svarende til, at kun 58 pct. af virksomhederne valgte at deltage i undersøgelsen. De deltagende virksomheder fordelte sig med ca. 10 pct. små virksomheder med 1-4 ansatte, ca. 35 pct. mellemstore virksomheder med 5-19 ansatte og ca. 55 pct. store virksomheder med 20 eller flere ansatte. Både en repræsentant for ledelsen og en for medarbejderne blev interviewet. Cirka 50 virksomheder blev desuden *besøgt* og *vurderet* af arbejdsmiljøkonsulenter. Undersøgelsen blev gennemført ved interview og besøg i 2001 og 2004. Yderligere oplysninger om design og metode i denne undersøgelse findes i bilag F.

Den anden del er etableret under særlig hensyntagen til kravene fremsat af prioriteringsudvalget i 2002, hvor et mål var, at udbredelsen af højrepetitivt ensidigt, gentaget arbejde, i 2005 er formindsket med 10 pct. i forhold til 2000. Ved udbredelse skulle her forstås antallet af personer, der var beskæftiget med ensidigt, gentaget arbejde. Denne undersøgelsesdel er baseret på besøg på 101 virksomheder i de ovennævnte otte branchegrupper, hvoraf 75 havde højrepetitivt arbejde i 2000. Denne undersøgelsesdel blev gennemført i 2004 og 2006. Resultatet heraf findes nedenfor i afsnittet ”udbredelsen af højrepetitivt arbejde”.

Arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøpolitik

I arbejdsmiljøloven er der krav om, at alle virksomheder med ansatte mindst hver tredje år skal gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering.

I perioden 2001- 2004 er der ca. 30 pct. flere *små* og *mellemstore* virksomheder i 2004, der ifølge deres ledelse har gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de sidste tre år (bilags-tabel 4-2-1, 4-2-2). I 2004 oplyser omkring 60 pct., 80 pct. og 95 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder, at de har gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de seneste tre år. Ved virksomhedsbesøgene vurderer arbejdsmiljøkonsulenterne, at indholdet i arbejdspladsvurderingerne som regel indeholder relevante emner for den branche, de tilhører.

Arbejdspladsvurderingerne er dog ikke altid udformet, så de kan opfange alle problemstillinger vedrørende ensidigt, gentaget arbejde.

I 2004 er der væsentligt flere virksomheder end i 2001, der i telefoninterviewet oplyser, at de har udarbejdet en skriftlig *arbejds miljøpolitik* (bilagstabel 4-2-3). Ved besøg konstaterer arbejdsmiljøkonsulenterne, at der anvendes meget overordnede formuleringer i den skriftlige arbejdsmiljøpolitik, og at virksomhederne meget sjældent har opstillet konkrete mål for reduktion af ensidigt, gentaget arbejde.

Virksomhedernes holdning til arbejdsmiljø

Der er nogenlunde den samme andel af virksomheder i 2004 som i 2001, der udtrykker den holdning, at arbejdsmiljøet som regel kun forbedres, hvis virksomheden presses til det (bilagstabel 4-2-4). Cirka 30 pct. på medarbejdersiden udtrykker denne opfattelse i 2004, mens der er en tendens til, at lidt færre på ledelsessiden er af denne opfattelse. Fra 2001–2004 er der også nogenlunde uforandret den samme andel, der giver udtryk for, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end arbejdsmiljøreglerne kræver. I 2004 er det ca. 75 pct. ifølge ledelsen, mens der er en tendens til, at lidt færre på medarbejdersiden giver udtryk for dette (bilagstabel 4-2-5). Der er altså tilsyneladende ikke sket nævneværdige ændringer på disse to områder i perioden fra 2001 til 2004.

Virksomhederne og ensidigt, gentaget arbejde

Det er nogenlunde samme andel af store virksomheder i 2001 og i 2004, der oplyser, at de har foretaget en undersøgelse af ensidigt, gentaget arbejde (bilagstabel 4-2-6). Der er for få deltagende små og mellemstore virksomheder i 2001 til, at der kan foretages en sammenligning for disse virksomhedsstørrelser. I 2004 er det ca. 10 pct. af de små virksomheder, ca. 25 pct. af de mellemstore virksomheder og ca. 60 pct. af de store virksomheder, der oplyser, at de har foretaget en undersøgelse af ensidigt, gentaget arbejde. Det er også nogenlunde samme andel store virksomheder i 2004 som i 2001, der oplyser, at de har udarbejdet en skriftlig handlingsplan for at begrænse ensidigt, gentaget arbejde (bilagstabel 4-2-7). I 2004 er det ca. 5 pct. af de små virksomheder, ca. 20 pct. af de mellemstore virksomheder og ca. 50 pct. af de store virksomheder. På disse to områder er der tilsyneladende heller ikke sket ændringer i perioden. Ved besøg konstaterer arbejdsmiljøkonsulenterne, at flere virksomheder med ensidigt, gentaget arbejde ikke er klar over, at de har sådanne arbejdsfunktioner.

Virksomhedernes brug af skriftligt materiale

I 2004 er virksomhederne blevet spurgt, om de i deres forebyggende arbejde rettet mod ensidigt, gentaget arbejde bruger skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundheds-tjenesten, branchearbejds miljøråd, organisationer eller internet (bilagstabel 4-2-8). Der er færre små og mellemstore virksomheder end store virksomheder, der i telefoninterviewet siger, at de bruger mindst én af fire informationskilder, nemlig henholdsvis ca. 15 pct., 30 pct. og 70 pct. Dette kan pege i retning af, at der skal findes andre måder end skriftlig kommunikation, hvis man skal nå de små og mellemstore virksomheder og til dels også de store virksomheder.

Virksomhedernes forebyggende handlinger rettet mod ensidigt, gentaget arbejde

Virksomhederne blev i 2004 stillet spørgsmål vedrørende en række handlinger, der vurderes at kunne medvirke til at forebygge eller nedbringe ensidigt, gentaget arbejde. Større virksomheder har i højere grad end små automatiseret produktionen, etableret jobrotationsordninger, ændret i arbejdsgange eller foretaget ændringer af indretningen af arbejdspladsen (bilagsfigur

4-2-1). Automatisering af produktionen anses af arbejdsmiljøkonsulenterne for at være det eneste effektive middel mod ensidigt, gentaget arbejde.

Ifølge arbejdsmiljøkonsulenterne er der på de virksomheder, der erkender, at der udføres ensidigt, gentaget arbejde, gjort en del for at begrænse eller fjerne det ensidige, gentagne arbejde. Men besøgene viser også, at sikkerhedsorganisationer m.m. på virksomhederne 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 at få indflydelse på udformningen af de teknologiske og organisatoriske løsninger. Besøgene viser desuden en vis afmatning og afmagt over for ensidigt, gentaget arbejde, efter at sikkerhedsorganisationerne gennem mange år har haft fokus på problemet og ikke har kunnet løse de grundlæggende problemer ved det ensidige, gentagne arbejde.

På de virksomheder, hvor der ikke gøres noget ved ensidigt, gentaget arbejde, skyldes det ifølge arbejdsmiljøkonsulenternes vurderinger bl.a. manglende forståelse for arbejdsmiljø hos ledelsen, eller at hverken ledelse eller medarbejdere kan se, at der er problemer med at arbejde med de samme bevægelser hele tiden.

Detaljerede resultater af denne undersøgelse fremgår af bilagstabellerne 4-2-1 til 4-2-8 og bilagsfigur 4-2-1.

Udbredelsen af højrepetitivt arbejde

Til belysning af udbredelsen af højrepetitivt ensidigt, gentaget arbejde blev der i 2004 besøgt 101 virksomheder i ovennævnte otte branchegrupper belastet af ensidigt, gentaget arbejde. 75 af de 101 viste sig at have haft højrepetitivt arbejde i 2000.

Undersøgelsen er gennemført i to runder, hvor hver virksomhed er blevet bedt om at vurdere, hvor mange ansatte de havde med ensidigt, gentaget arbejde i henholdsvis 2000 og aktuelt på undersøgelsestidspunktet i 2004 (1. runde). I 2. runde deltog i alt 84 af de oprindelige 101 virksomheder, idet 10 var lukket, og syv ikke havde tid til at være med.

De interviewede virksomheder oplyste i 2004, at de i 2000 havde 4.909 ansatte i produktionen, hvoraf 2.834 (58 pct.) havde højrepetitivt arbejde. I 2006 oplyser de medvirkende virksomheder, at de i alt har ansat 4.624 personer i produktionen, hvoraf 2.315 (50 pct.) har højrepetitivt arbejde svarende til et fald på 18 pct. i antal (Cowi, 2006).

4.3 Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m.

4.3.1 Arbejdsmiljøinstituttet (NAK)

Arbejdsmiljøinstituttet har interviewet stikprøver af lønmodtagerne i 1995, 2000 og 2005, således at det er muligt at følge udviklingen i arbejdsmiljøets tilstand inden for forskellige områder (bilag E). De stillede spørgsmål omhandler, hvilke påvirkninger i arbejdsmiljøet man er udsat for, og de adspurgtes helbred. Hvad angår ensidigt, gentaget arbejde i arbejdsmiljøet, er lønmodtagerne bl.a. blevet spurgt om, hvor stor en del af arbejdsdagen de gør de samme fingerbevægelser eller armbevægelser flere gange i minuttet⁴.

⁴ Der er i Arbejdsmiljøinstituttets undersøgelse tale om højrepetitivt arbejde, når de samme finger- eller armbevægelser gentages flere gange pr. minut i mindst halvdelen af arbejdsdagen. Denne definition omfatter bl.a.

Fra 1995 til 2005 er der ingen ændring sket i andelen af lønmodtagere, der oplyser, at de gør de samme fingerbevægelser eller armbevægelser flere gange i minuttet i *mere end halvdelen* af arbejdsdagen (bilagstabel 4-3-1). I 2005 oplyser 12 pct. mænd og 22 pct. kvinder i aldersgruppen 25-59 år, at de udfører disse bevægelser i *mere end halvdelen* af arbejdsdagen.

Detaljerede resultater af Arbejdsmiljøinstituttets NAK-undersøgelser fremgår af bilagstabel 4-3-1.

Arbejdsmiljøinstituttet har i september 2006 udarbejdet et notat vedrørende udviklingen i ensidigt, gentaget arbejde baseret på et lidt bredere aldersspektrum end anvendt ovenfor (bilag Ø), hvori det konstateres, at der fra 1995 til 2005 er sket en øget forekomst af ensidigt, gentaget arbejde, og at tilvæksten er sket i perioden før 2000.

4.3.2 Arbejdsmiljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper

I forbindelse med gennemførelsen af indsatser for ni særligt farlige jobgrupper foretog Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet interview af stikprøver af arbejdstagerne i disse grupper i 2002 og 2005 (Gram, 2006). Enkelte spørgsmål drejede sig om gentagne bevægelser. Ses resultaterne i 2005 i forhold til 2002, er der stort set ingen ændringer. Dog sagde metal- og elektronikindustriarbejderne, at de udfører ”flere gentagne finger- og armbevægelser”.

4.3.3 Statens Institut for Folkesundhed

Statens Institut for Folkesundhed (tidl. Dansk Institut for Klinisk Epidemiologi) har beskæftiget sig med belastning af muskler og skelet i sine undersøgelser i 1987, 1994 og 2000 (Kjøller og Rasmussen, 2002). I instituttets undersøgelser af repræsentative stikprøver af befolkningen i alderen 16-66 år oplyser 39 pct. i 2000, at *de mere end to dage ugentlig arbejder med mange ensidige og gentagne bevægelser*. I 1987 og 1994 oplyste 27 pct. henholdsvis 29 pct., at de mere end to dage ugentlig arbejder med mange gentagne bevægelser.

4.4 Arbejdsskader

Helbredsskader som følge af ensidigt, gentaget arbejde skal anmeldes af læger til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen. Anmeldelserne danner grundlag for analyse af udviklingen i anmeldte tilfælde af sygdom og symptomer relateret til ensidigt, gentaget arbejde. Dækningsgraden af registret over anmeldte arbejdsrelaterede lidelser kendes ikke, men anses generelt for at være lavere end for Arbejdstilsynets register over anmeldte arbejdsulykker, for hvilket dækningsgraden vurderes til ca. 45 pct. Endvidere vurderes det, at tilbøjeligheden til at anmelde tilfælde af arbejdsrelateret sygdom varierer for forskellige typer lidelser (bilag C).

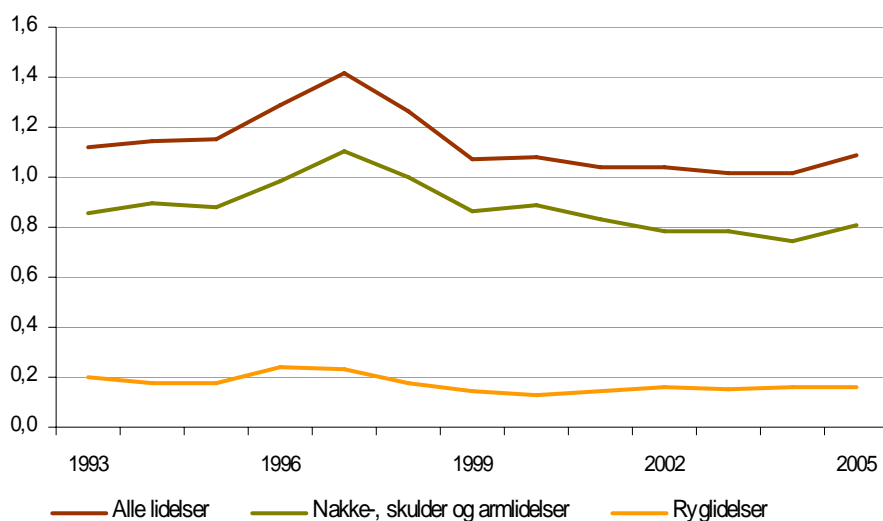
arbejde ved computer. Kun en lille del af arbejdet ved computer vil være omfattet af Arbejdstilsynets definition af højrepetitivt ensidigt, gentaget arbejde.

4.4.1 Udviklingen i anmeldte tilfælde af sygdom eller symptomer relateret til ensidigt, gentaget arbejde

I 2005 er der anmeldt i alt 2.951 tilfælde af sygdom eller symptomer relateret til ensidigt, gentaget arbejde svarende til ca. 13 tilfælde pr. arbejdsdag beregnet på basis af 220 arbejdsdage pr. år.

Der ses en top i incidensen af anmeldelser i 1997 (figur 4-4-1), og at incidensen de seneste syv år stort set er uændret i forhold til første halvdel af 90'erne. Ser man alene på udviklingen i sygdomme og symptomer i nakke-skulder-arm, ses et beskedent statistisk signifikant fald på tværs af hele perioden.

Figur 4-4-1 Anmeldte tilfælde af sygdomme og symptomer relateret til ensidigt, gentaget arbejdet 1993-2005 pr. 1.000 beskæftigede



Stigningen i antallet af anmeldte tilfælde af sygdom eller symptomer relateret til ensidigt, gentaget arbejde i 2005 er relativt mindre end stigningen i samtlige anmeldte arbejdsrelaterede sygdomstilfælde (bilagstabel 4-4-1). De seneste tre år faldt andelen af sygdomme eller symptomer relateret til ensidigt, gentaget arbejde i forhold til samtlige anmeldte tilfælde fra 24 pct. i 2003 til 21 pct. i 2005.

I 2005 trådte en ændring af arbejdsskadesikringsloven i kraft, som betyder mere lempelige krav til anerkendelse af arbejdsbetingede lidelser, der anmeldes fra 1. januar 2005. Reformen gennemføres bl.a. med henblik på anerkendelse af flere sygdomme i bevægeapparatet som følge af nedslidning på arbejdet, og for at øge motivationen til at anmelde lidelser.

Langt de fleste tilfælde af sygdom og symptomer relateret til ensidigt, gentaget arbejde forekommer i nakke-skulder-regionen (ca. 78 pct.), mens en mindre del forekommer i ryggen (ca. 15 pct.). Kvinder rammes af disse sygdomme og symptomer lidt mere end dobbelt så hyppigt som mænd. Det er især kvinder over 24 år, der får sådanne tilfælde anmeldt (bilagsfigur 4-4-2 og 4-4-3).

I 10 ud af 49 branchegrupper faldt anmeldelsesincidensen statistisk signifikant. Det skete bl.a. for *fjerkræslagterier, fiske- og foderfabrikker og tekstil-, beklædnings og læderindustrien,*

som dog fortsat er blandt de branchegrupper, hvor der i perioden 2003-2005 er anmeldt flest tilfælde af sygdomme eller symptomer relateret til ensidigt, gentaget arbejde (7,0 tilfælde henholdsvis 4,0 tilfælde pr. 1.000 beskæftigede pr. år) (bilagstabel 4-4-2). *Svine- og kreatur-slagterier* tegnede sig for den højeste incidens for anmeldte tilfælde i perioden 2003-2005 med 13,5 tilfælde pr. 1.000 beskæftigede pr. år. Der er i perioden to branchegrupper, der udviser stigende anmeldelsesincidens, nemlig *butiksområdet* og *fiskeri, bugserings- og redningsvæsen*⁵, men i førstnævnte tilfælde er der de seneste år tale om en forholdsvis lav gennemsnitlig incidens af anmeldte tilfælde på 0,3 tilfælde pr. 1.000 beskæftigede pr. år.

4.5 Sammenfatning og vurdering

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, bedrifts-sundhedstjenesten, 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 arbejdsgange eller indretning af arbejdspladsen. En

⁵ Det skal bemærkes, at det for branchegruppen kan være vanskeligt at fastslå, om en lidelse har relation til arbejde på land (herunder lastning og losning) og dermed hører under Arbejdstilsynets ansvarsområde, eller har relation til arbejde på havet og dermed hører under Søfartsstyrelsens område.

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 *selvrapporteret* 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 selvrapporteret 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 selvrapporтерet 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 selvrapporтерet udsættelse for ensidigt, gentaget arbejde, som i sagens natur er bredere end Arbejdstilsynets definition.

Referencer:

Arbejdsministeriet. Handlingsplan mod ensidigt, gentaget arbejde af 30. marts 1993.

Cowi. 2. måling af omfanget af ensidigt, gentaget arbejde (EGA). Lyngby: COWI, 2006.

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

Kjøller M, Rasmussen NK. Sundhed og sygelighed i Danmark 2000 og udviklingen siden 1987. København: Statens Institut for Folkesundhed, 2002.

Rasmussen GH, Saaby A, Johannsen LW. Måling af omfanget af ensidigt, gentaget arbejde (EGA). Lyngby: COWI, 2005.

TUNGE LØFT



Helbredsskader som følge af tunge løft, skub eller træk



5 Tunge løft

Visionen tog sigte på mest muligt at reducere eller helt undgå skader som følge af tunge løft i arbejdet. Betegnelsen "tunge løft" omfatter manuel håndtering, herunder enkeltløft af personer og genstande, gentagne løft, bæring, skub og træk af byrder, hvor vægten, tyngden eller kraftanvendelsen har væsentlig betydning.

Lidelser, som ses i forbindelse med tunge løft, er sygdomme og symptomer i lænderyg og andre lidelser i muskler og skelet, fx lidelser i skuldre, arme og ben. De vigtigste og mest veldokumenterede arbejdsmæssige risikofaktorer er: mange og gentagne tunge løft, forløftning, pludselige uventede belastninger (fx fald eller snublen under bærearbejde) og fysisk tungt arbejde generelt.

Visionen fortsatte det fokus, der siden 1987 havde været på tunge løft. Med visionen skulle arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet spille en mere aktiv rolle og lægge pres på de virksomheder, som ikke havde løst deres problemer med tunge løft. Det drejede sig både om nedslidning og om akutte skader ved løft. Cirka 17 pct. af lønmodtagerne skønnedes i 1990 at være udsat for tunge løft i mere end en fjerdedel af arbejdstiden. Til støtte for aktiviteter til forebyggelse af tunge løft blev i 1996 oprettet en pulje, "om forebyggelse af skader som følge af tunge personløft" især på social og sundhedsområdet, og i 1997 en pulje rettet mod nedslidning ("Nedslidningspuljen"), hvor der blev givet støtte til forebyggelse af arbejdsbetingede nedslidningsskader og fastholdelse af udsatte personer på arbejdsmarkedet.

Jern og metalindustri, bygge og anlæg, transport, træ- og møbelindustri, kemisk industri, nærings- og nydelsesmiddelindustri og social- og sundhedsområdet var i handlingsprogrammet i særligt fokus for indsatsen, mens belastning af muskler og skelet generelt var et problem for træindustriarbejdere og specialarbejdere inden for den kemiske industri.

I 1999 blev udpeget 10 særligt farlige jobgrupper, hvor følgende bl.a. blev udpeget på baggrund af ergonomiske problemer: hjemmehjælpere samt sygehjælpere/social- og sundhedsassistenter inden for ældreområdet, specialarbejdere inden for bygge- og anlægssektoren, slagteriarbejdere, træindustriarbejdere, stålværks- og støberiarbejdere og specialarbejdere inden for kemisk industri. Blandt det 10 særligt farlige jobgrupper, der blev udpeget i 2001 på baggrund af dårligt helbred, var ergonomiske problemer væsentlige problemer for følgende: ejendomsfunktionærer og pedeller, fængselsfunktionærer, ufaglærte montagemedarbejdere og maskinoperatører i metal- og elektronikindustriene, ufaglærte gummi- og plastindustriarbejdere, rengøringsassistenter og sanitører, tjenere og serveringspersonale, kokke og køkkenmedhjælpere og fiskeindustriarbejdere.

I prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen 2002-2005 blev tunge løft prioriteret som et af de fire væsentlige arbejdsmiljøproblemer, der skulle have særlig opmærksomhed. Målet var, at incidensen for anmeldte akutte overbelastninger ved løft, skub, træk eller manuel transport mv. i 2005 skal være reduceret med 15 pct. i forhold til 2000 (bilag V).

Alle 16 branchegrupper, som Arbejdstilsynet satte fokus på efter prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen i 2002, var bl.a. udpeget på grund af tunge løft mv.

5.1 Arbejdsmiljøaktørernes forebyggende aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådernes aktiviteter knyttet til tunge løft i programperioden. For Arbejdstilsynet drejede det sig om indsatser, reaktioner, regulering og information. For branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene drejede det sig om deres projekter målrettet visionen i programperioden 1996-2005.

5.1.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Arbejdstilsynet gennemførte i programperioden i alt 14 brancheindsatser, to emne- og en informationsindsats samt en særlig aktion rettet mod tunge løft. Desuden blev der gennemført fem indsatser relateret til farlige job (rengøringsassistenter, gummi- og platarbejdere, el- og elektronikarbejdere, ejendomsfunktionærer, samt kokke og tjenerne). Ud over indsatser indgik tunge løft i Arbejdstilsynets øvrige tilsynsbesøg.

Ved tilsyn på virksomhederne i perioden 1996-1999 blev der afgivet i alt 2.352 reaktioner vedrørende tunge løft, træk og skub. Det årlige antal reaktioner er steget støt fra 357 i 1996 til 910 i 1999. I perioden 2002-2005 er afgivet 8.579 reaktioner vedrørende løft, træk og skub svarende til 6,6 pct. af alle Arbejdstilsynets materielle og formelle reaktioner. I perioden 2003-2005 udgjorde Arbejdstilsynets 7.695 reaktioner vedrørende tunge løft, træk og skub 10,8 pct. af samtlige materielle reaktioner. For tunge løft blev der afgivet flest reaktioner i branchegrupperne hotel og restauration, engroshandel og hjemmepleje og døgninstitutioner mv. for voksne. I bilag H findes en opgørelse over alle reaktioner fordelt på reaktionstype og arbejdsmiljøproblem.

Bekendtgørelse nr. 1164 af 16. december 1992 om manuel håndtering og bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse (revideret flere gange i programperioden) danner grundlag for Arbejdstilsynets reaktioner vedrørende tunge løft.

Arbejdstilsynet har i 1989 udarbejdet At-vejledning om løft, træk og skub. Denne er løbende justeret, senest i 2005. Arbejdstilsynet har desuden i 2004 udarbejdet At-vejledning om forflytning, løft og anden manuel håndtering af personer.

Siden 1. januar 2005 har Arbejdstilsynet jf. bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer ved nogle arbejdsmiljøproblemer med tunge løft kunnet afgive påbud, kombineret med såkaldte problempåbud, som alene kan efterkommes ved inddragelse af autoriseret arbejdsmiljørådgiver.

I 39 af Arbejdstilsynets 48 brancherettede arbejdsmiljøvejvisere fra 1998 indgår tunge løft, træk og skub som et væsentligt problem.

Som led i den europæiske arbejdsmiljøuge i 2000 med titlen: "Læg ikke krop til hvad som helst" gennemførtes en bred informationsindsats med lokale møder, foldere, plakater, datablade, postkort, TV-indslag mv. om forebyggelse af muskel- og skeletbesvær.

5.1.2 Branchearbejdsmiljørådernes projekter

Branchesikkerhedsrådene udarbejdede i 1996-1999 en række branchevejledninger og gennemførte aktiviteter relateret til tunge løft. Følgende branchesikkerhedsråd har udarbejdet branchevejledninger om tunge løft: social og sundhed, transport og en gros, det grønne område,

bygge og anlæg, kontorområdet og almen industri. En oversigt over branchearbejdsmiljørådernes publikationer m.m. findes i bilag Y.

I det tilgængelige materiale kan bevillingerne til tunge løft henholdsvis ensidigt, gentaget arbejde ikke adskilles, fordi de to områder indgår i samme vision. Branchearbejdsmiljørådene har i årene 1999-2005 iværksat i alt 352 projekter, som helt eller delvis relaterer sig til visionen tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde. Det svarer til ca. 17 pct. af samtlige projekter i branchearbejdsmiljørådernes regi. Der er bevilget ca. 50 mio. kroner svarende til ca. 18 pct. af de samlede tilskud til branchearbejdsmiljørådernes projekter.

5.2 Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV)

For at kunne vurdere fremdriften i handlingsprogrammet og de deraf affødte aktiviteter på virksomhedsniveau blev gennemført flere ensartede indsamlinger af data på en række indikatorer med nogle års mellemrum. På grund af karakteren af disse indikatorer om virksomhedernes viden, holdninger og handlinger i relation til arbejdsmiljø blev valgt en kombineret metode bestående af telefoninterview og observation på virksomhederne foretaget af eksterne arbejdsmiljøkonsulenter.

I alt blev 672 virksomheder i ti branchegrupper udvalgt til interview via telefon på baggrund en relativt høj forekomst af anmeldte arbejdsrelaterede sygdomme på grund af tunge løft. Branchegrupperne er følgende: jord-, beton- og belægningsindustrien: papir- og papvarer, bogbinding; brandvæsen og redningskorps; træ- og møbelindustrien; rengøring, vaskerier og renserier; svine- og kreaturslagterier; fjerkræslagterier, fiske- og foderfabrikker; konserves- og drikkevareindustrien; sygehuse; hjemmepleje og døgninstitutioner for voksne.

476 virksomheder svarende til 71 pct. valgte at deltage i undersøgelsen. De deltagende virksomheder fordelte sig med ca. 10 pct. små virksomheder med 1-4 ansatte, ca. 30 pct. mellemstore virksomheder med 5-19 ansatte og ca. 60 pct. store virksomheder med 20 eller flere ansatte. Både en repræsentant for ledelsen og en for medarbejderne blev interviewet. Cirka 50 virksomheder blev desuden *besøgt og vurderet* af arbejdsmiljøkonsulenter. Undersøgelsen blev gennemført ved interview og besøg i 2001 og 2004. Yderligere oplysninger om design og metode i denne undersøgelse findes i bilag F.

Arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøpolitik

I arbejdsmiljøloven er der krav om, at alle virksomheder med ansatte mindst hver tredje år skal gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering.

I perioden 2001- 2004 er der ca. 10 pct. flere *mellemstore* og *store* virksomheder, der ifølge deres ledelse har gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de sidste tre år (bilagstabel 5-2-1 og 5-2-2). I 2004 oplyser omkring 45 pct., 75 pct. og 95 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder, at de har gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de seneste tre år. Ved virksomhedsbesøgene konstaterer arbejdsmiljøkonsulenterne, at indholdet i arbejdspladsvurderingerne som regel indeholder relevante emner for den branche, de tilhører. Arbejdspladsvurderingerne er dog ikke altid udformet, så de kan opfange alle problemstillinger vedrørende tunge løft.

I 2004 er der væsentligt flere virksomheder end i 2001, der i telefoninterviewet oplyser, at de har udarbejdet en skriftlig *arbejdsmiljøpolitik* (bilagstabel 5-2-3). Ved besøg konstaterer

arbejdsmiljøkonsulenterne, at disse politikker ofte indeholder overordnede målsætninger, som nogle steder bliver fulgt op lokalt i form af fx retningslinjer og vejledninger. Andre steder bliver politikken ikke anvendt i praksis og har tilsyneladende ingen effekt på det praktiske arbejdsmiljøarbejde.

Virksomhedernes holdning til arbejdsmiljø

Der er nogenlunde den samme andel af virksomheder i 2004 og i 2001, der udtrykker den holdning, at arbejdsmiljøet som regel kun forbedres, hvis virksomheden presses til det (bilagstabel 5-2-4). Cirka 30 pct. på medarbejdersiden udtrykker denne opfattelse i 2004, mens færre på ledelsessiden er af denne opfattelse. Fra 2001–2004 er der også nogenlunde den samme andel, der giver udtryk for, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end arbejdsmiljøreglerne kræver. I 2004 ca. 75 pct. ifølge ledelsen, mens der er en tendens til, at færre på medarbejdersiden giver udtryk for, at denne holdning er til stede på arbejdspladsen (bilagstabel 5-2-5). Der er med andre ord ikke sket nævneværdige forandringer på disse to områder i perioden fra 2001 til 2004.

Virksomhedernes brug af skriftligt materiale

I 2004 er virksomhederne blevet spurgt om, hvorvidt de i deres forebyggende arbejde rettet mod tunge løft bruger skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljøråd, organisationer eller internet (bilagstabel 5-2-6). Der er færre små og mellemstore virksomheder end store, der i telefoninterviewet oplyser, at de bruger mindst én af de fem informationskilder, nemlig ca. 35 pct., 50 pct. og 80 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder. Dette kan pege i retning af, at der skal findes andre måder end skriftlig kommunikation, hvis man skal nå de små og mellemstore virksomheder.

Virksomhedernes forebyggende handlinger rettet mod tunge løft, skub og træk

Virksomhederne blev i 2004 stillet spørgsmål om de havde foretaget sig en eller flere af en række udvalgte handlinger, der menes at kunne medvirke til at forebygge eller nedbringe tunge løft, skub og træk. Større virksomheder har i højere grad end små og mellemstore forsøgt at reducere forekomsten af tunge løft, skub og træk ved at stille hjælpemidler til rådighed, ved at give oplæring eller instruktion i brugen af disse hjælpemidler, ændre på emballage, ved automatisering og jobrotationsordninger, ændringer i arbejdsgange eller indretning af arbejdspladsen eller ved at tage hensyn til problemer med manuel håndtering ved anskaffelse af nyt udstyr og inventar (bilagsfigur 5-2-1).

De fleste virksomheder har forsøgt at reducere belastningen ved tunge løft, skub og træk ved at stille hjælpemidler til rådighed og ved at tage problemet med i betragtning ved anskaffelse af nyt udstyr og inventar (begge 65-90 pct. afhængigt af størrelse). Instruktion og oplæring gives især af store virksomheder med 20 eller flere ansatte.

Ifølge arbejdsmiljøkonsulenterne er der på de virksomheder, der erkender, at de har tungt løftarbejde, god viden om, hvorfor det er vigtigt at forebygge helbredsskader som følge af tunge løft, og der er gjort en del for at begrænse eller fjerne tunge løft ved at stille hjælpemidler til rådighed for arbejdet.

På de virksomheder, hvor tungt løftarbejde ikke prioriteres eller ikke erkendes, hvilket drejer sig om lidt mere end halvdelen af de besøgte arbejdssteder i 2004, mangler man enten helt systematisk arbejdsmiljøarbejde, eller man giver udtryk for, at man ikke har tid eller økonomi til forebyggende aktiviteter.

Detaljerede resultater af denne undersøgelse fremgår af bilagstabellerne 5-2-1 til 5-2-6 og bilagsfigur 5-2-1.

5.3 Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m.

5.3.1 Arbejdsmiljøinstituttet (NAK)

Arbejdsmiljøinstituttet har interviewet stikprøver af lønmodtagerne i 1995, 2000 og 2005, således at det er muligt at følge udviklingen i arbejdsmiljøets tilstand inden for forskellige områder (bilag E). De stillede spørgsmål omhandler, hvilke påvirkninger i arbejdsmiljøet man er udsat for, og de adspurgtes helbred. Hvad angår tunge løft i arbejdsmiljøet, er spørgsmålet til lønmodtagerne i 1995 formuleret anderledes end i 2000 og 2005 og er derfor ikke sammenlignet med de følgende år, hvor der er spurgt om, i hvor stor en del af arbejdsdagen de løfter eller bærer tunge genstande i 2000 og 2005.

Både i 2000 og i 2005 oplyste 10 pct. af samtlige interviewede lønmodtagere i alderen 25-59 år, at de løftede eller bar genstande med en vægt mellem 11 og 29 kg i mindst en fjerdedel af arbejdstiden. For 45-59-årige kvinder var der dog tale om en stigning fra 6 pct. i 2000 til 11 pct. i 2005 (bilagstabel 5-3-1). Når det gjaldt løft af byrder med en vægt over 30 kg, var der derimod et fald fra 2000 til 2005 på 4 pct. point (bilagstabel 5-3-2). Til gengæld var der 5 pct. point færre 25-44-årige kvinder, der i 2005 oplyste, at de skubbede eller trak "meget tunge" eller "tunge" genstande i mindst en fjerdedel af arbejdstiden, sammenlignet med 1995, hvilket svarer til en halvering af forekomsten (bilagstabel 5-3-3).

Detaljerede resultater af Arbejdsmiljøinstituttets NAK-undersøgelser fremgår af bilagstabellerne 5-3-1 til 5-3-3.

5.3.2 Arbejdsmiljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper

I forbindelse med gennemførelsen af særlige indsatser for ni farlige jobgrupper foretog Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet interview af stikprøver af arbejdstagerne i disse grupper i 2002 og 2005 (Gram, 2006). Enkelte spørgsmål drejede sig om løft, skub og træk. Ses resultaterne i 2005 i forhold til 2002, er der flere i fem af jobgrupperne, der i 2005 oplyser, at de "skubber eller trækker byrder i mere end 1/4 af arbejdstiden". I to jobgrupper er der flere, der oplyser, at det, de skubber eller trækker, er "tungere" end tidligere. Samtidig oplyser flere i to jobgrupper, at de ikke har så mange tunge løft som tidligere.

5.3.3 Socialforskningsinstituttet

Også Socialforskningsinstituttet har som led i deres levkårsundersøgelser (Andersen, 2003) interesseret sig for udbredelsen af at skulle "bære eller løfte byrder" i arbejdet. Socialforskningsinstituttets undersøgelse er gennemført med en anden kadence end Arbejdsmiljøinstituttets og går desuden tilbage til 1976. Socialforskningsinstituttet påviser frem til 2000 en betydelig forøgelse af personer, der oplyser, at de er udsat for "byrder der skal bæres eller løftes" i en grad, der er hyppigere end blot "af og til". For mænd er det i 1976 og 1986 15 pct. henholdsvis 14 pct. I 2000 er det 26 pct. For kvinder er de tilsvarende procenter 15, 15 og 25.

5.3.4 Statens Institut for Folkesundhed

Statens Institut for Folkesundhed (tidl. Dansk Institut for Klinisk Epidemiologi) har i sine undersøgelser i 1987, 1994 og 2000 taget spørgsmålet op om tunge løft i arbejdet (Kjøller og Rasmussen, 2002). I instituttets undersøgelser af repræsentative stikprøver af befolkningen i alderen 16-66 år oplyser ca. 33 pct., at de bærer tunge byrder i deres arbejde (her mindst 10 kg) mere end to dage ugentlig (Kjøller og Rasmussen, 2002). Fra 1994 til 2000 er der ingen ændring sket.

5.4 Arbejdsskader

Helbredsskader som følge af tunge løft, skub eller træk i arbejdet skal anmeldes af læger til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen. Anmeldelserne danner grundlag for analyse af udviklingen i anmeldte tilfælde af sygdom og symptomer relateret til tunge løft. Dækningsgraden af registret over anmeldte arbejdsrelaterede lidelser kendes ikke, men anses generelt for at være lavere end for Arbejdstilsynets register over anmeldte arbejdsulykker, for hvilket dækningsgraden vurderes til ca. 45 pct. Endvidere vurderes det, at tilbøjeligheden til at anmelde tilfælde af arbejdsrelateret sygdom varierer for forskellige typer lidelser (bilag C).

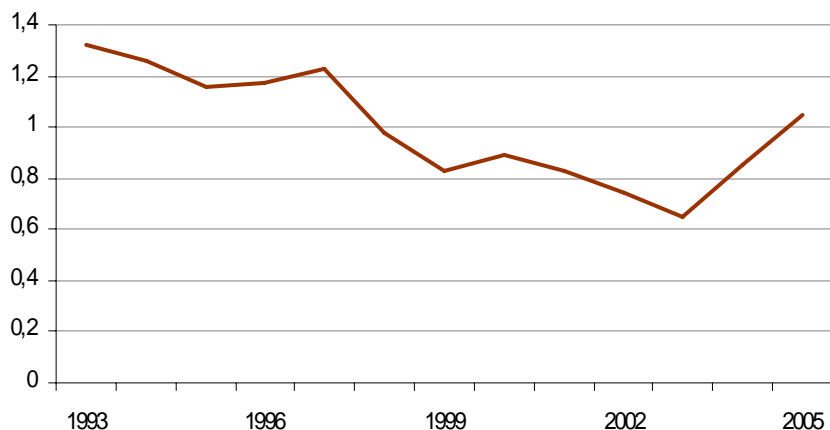
I analysen af udviklingen i helbredsskader som følge af tunge løft inddrages endvidere registre over anmeldte arbejdsulykker til Arbejdstilsynet, idet en del af disse skader sker ved pludselige hændelser, der administrativt behandles som arbejdsulykker. Alle arbejdsulykker, som medfører uarbejdsdygtighed én dag eller mere ud over tilskadekomstdagen, skal anmeldes af arbejdsgiveren til Arbejdstilsynet. Arbejdsulykker som følge af akutte overbelastninger ved løft, skub/træk, vridning/drejning eller ved at gribe eksempelvis en patient afgrænses på baggrund af oplysninger om, hvordan skadelidte kom til skade. Tidligere undersøgelser har vist, at kun ca. 45 pct. af de anmeldelsespligtige arbejdsulykker faktisk anmeldes. Der ses en betydelig variation i rapporteringen mellem aldersgrupper, typer af skade og brancher (bilag B).

5.4.1 Udviklingen i anmeldte tilfælde af sygdom og symptomer relateret til tunge løft, skub og træk

I 2005 er der til Arbejdstilsynet anmeldt i alt 2.846 tilfælde af sygdom eller symptomer relateret til tunge løft, skub eller træk svarende til ca. 13 tilfælde pr. arbejdsdag beregnet på basis af 220 arbejdsdage pr. år.

Der ses en halvering i incidens af anmeldelser fra 1,3 i 1993 til 0,6 anmeldelser pr. 1.000 beskæftigede i 2003, hvorefter incidensen stiger til 1,1 i 2005 (figur 5-4-1). På tværs af hele perioden 1993-2005 er der dog tale om statistisk signifikant fald.

Figur 5-4-1 Anmeldte tilfælde af sygdomme og symptomer relateret til tunge løft 1993-2005 pr. 1.000 beskæftigede



For samtlige anmeldte sygdomme og symptomer uanset deres art og årsag ses også en stigning i 2004 og 2005, men stigningen i sygdomme og symptomer relateret til tunge løft, skub eller træk er relativt større. Det afspejler sig i, at andelen af sygdomme og symptomer relateret til tunge løft mv. i forhold til samtlige anmeldte tilfælde af sygdomme og symptomer stiger fra 16 pct. i 2003 til 21 pct. i 2005.

I 2005 træder en ændring af arbejdsskadesikringsloven i kraft, som betyder mere lempelige krav til anerkendelse af arbejdsbetingede lidelser, der anmeldes fra 1. januar 2005. Reformen gennemføres bl.a. med henblik på anerkendelse af flere sygdomme i bevægeapparatet som følge af nedslidning på arbejdet, og for at øge motivationen til at anmelde lidelser. Af de anmeldte helbredsskader relateret til tunge løft, -skub eller -træk er ca. 45 pct. lokaliseret til ryg og ca. 45 pct. til nakke, skulder og/eller arme (bilagsfigur 5-4-1).

Der anmeldes i 2005 ca. 1,4 gange så mange tilfælde af sygdom eller symptomer relateret til tunge løft, skub eller træk for kvinder som for mænd. Der ses et fald for både mænd og kvinder frem til 2003, og en stigning i 2004 og 2005 (bilagsfigur 5-4-2). Ved inddragelse af skadelidtes alder udviser kvinder over 24 år den højeste incidens. Når kun en beskedent del af anmeldelserne vedrører kvinder under 25 år, kan det skyldes, at denne gruppe endnu ikke har haft løftarbejde i sammenlagt så lang tid, at de har nået at pådrage sig mere eller mindre kroniske helbredsskader som følge af tunge løft, skub eller træk.

Faldet i anmeldte sygdomme og symptomer relateret til tunge løft, skub eller træk sker over en bred front i branchemæssig henseende. 24 ud af 49 branchegrupper udviser statistisk signifikant fald i incidens (bilagstabel 5-4-2). To branchegrupper, nemlig *kontor og administration* henholdsvis *fiskeri, bugsering og redningsvæsen*⁶, udviser dog en stigning i perioden 1993-2005. Den generelle stigning i anmeldte sygdomme og symptomer relateret til tunge løft, skub eller træk slår, med få undtagelser, bibeholdes igennem i alle branchegrupper, og dermed også i de branchegrupper, hvor der er et signifikant fald i incidens på tværs af hele perioden.

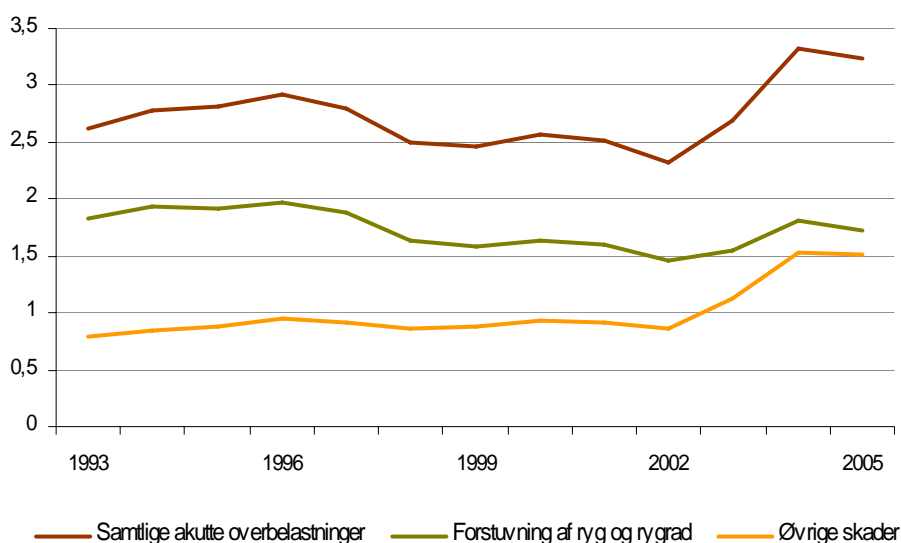
⁶ Det skal bemærkes, at det for branchegruppen kan være vanskeligt at fastslå, om en lidelse har relation til arbejde på land (herunder lastning og losning) og dermed hører under Arbejdstilsynets ansvarsområde, eller har relation til arbejde på havet og dermed hører under Søfartsstyrelsens område.

5.4.2 Udviklingen i anmeldte tilfælde af akut overbelastning relateret til tunge løft, skub og træk

I 2005 blev der til Arbejdstilsynet anmeldt i alt 8.771⁷ tilfælde af akut overbelastning af legemet i forbindelse med løft, skub/træk, vridning/drejning eller ved at gribe eksempelvis en patient (svarende til 40 tilfælde pr. arbejdsdag).

Incidenten for akutte overbelastninger ved løft mv. falder fra midten af 90'erne og frem til 2002, hvorefter incidensen stiger til et niveau, der ligger højere end i begyndelsen af perioden (figur 5-4-2). For akutte overbelastninger ved løft mv., der fører til forstuvning af ryg, er der tale om et fald på tværs af perioden

Figur 5-4-2 Anmeldte tilfælde af akut overbelastning ved løft mv. 1993-2005 pr. 1.000 beskæftigede (fordelt på samtlige skader, forstuvning af ryg og ryggrad samt øvrige skader)



Udviklingen i akutte overbelastninger ved løft mv. afspejler i store træk udviklingen i samtlige anmeldte arbejdsulykker frem til 2002. I 2003 vender udviklingen for akutte overbelastninger ved løft mv., mens det først sker for samtlige anmeldte arbejdsulykker i 2004, og den stigning, der ses blandt akutte overbelastninger, er større end for samtlige anmeldte arbejdsulykker. Dette afspejles i andelen af akutte overbelastninger i forhold til samtlige anmeldte arbejdsulykker, som ligger mellem 13 og 15 pct. frem til 2002 og stiger til 18 pct. i 2003 og 20 pct. i 2004-2005.

Stigningen i akutte overbelastninger i 2003 falder sammen med indførelsen af det internet-baserede anmeldelses- og registreringssystem EASY og med en forenklet registrering af, hvordan skadelidte kommer til skade. En heraf foranlediget analyse af registreringspraksis før og efter indførelsen af EASY viser, at en del af stigningen kan tilskrives en ændret registreringspraksis (bilag X). Ændringen består i, at forholdsvis flere anmeldte arbejdsulykker bliver registreret som en akut overbelastning ved løft mv. i forhold til tidligere, uden at der ses en tilsvarende stigning i den faktiske forekomst. Anvendes analysens resultater til at beregne

⁷ Erfaringen viser, at der modtages ca. 5-6 pct. flere anmeldelser, efter at den løbende inddatering er sluttet primo februar året efter ulykkesåret, herunder korrigerende anmeldelser til allerede anmeldte ulykkestilfælde.

en incidens for akutte overbelastninger i 2005, dvs. efter samme registreringspraksis som gjaldt i 2000, er incidensen i 2005 stort set på niveau med incidensen i 2000.

Det skal også bemærkes, at stigningen i anmeldte arbejdsulykker sker samtidig med, at ulykkesbegrebet, med virkning fra 1. januar 2004, blev ændret i arbejdsskadesikringsloven, som administreres af Arbejdsskadestyrelsen. Ulykkesbegrebet blev ændret med det formål at øge muligheden for at opnå erstatning, også for de såkaldte 'pludselige løfteskader', som blev indarbejdet i ulykkesbegrebet.

For følgende resultater skal det bemærkes, at *der ikke er korrigeret for ændringen* i registreringspraksis fra 2003 og frem. Der anmeldes i 2005 ca. 1,1 gange så mange tilfælde af akutte overbelastninger ved løft mv. for kvinder som for mænd. Incidensen for kvinder er i hele perioden højere end for mænd, men der er dog en tendens til, at forskellen mellem mænd og kvinder bliver mindre (bilagsfigur 5-4-5). Ved inddragelse af skadelidtes alder udviser kvinder mellem 24 og 49 år den højeste incidens i begyndelsen af perioden, mens der ikke er forskel mellem 25-49-årige kvinder og mænd i slutningen af perioden.

Stigningen i akutte overbelastninger ved løft mv. sker over en bred front i branchemæssig henseende. 24 ud af 49 branchegrupper udviser statistisk signifikant stigning i incidens (bilagstabel 5-4-4). Fem branchegrupper, nemlig *telekommunikation, gartneri og skovbrug, sygehuse, hjemmepleje og døgninstitutioner for voksne, samt dag- og døgninstitutioner for børn og unge* udviser et fald i perioden 1993-2005. Den generelle stigning i anmeldte akutte overbelastninger ved løft mv. slår, med få undtagelser, igennem i alle branchegrupper, og dermed også i de branchegrupper, hvor der er et signifikant fald i incidens på tværs af hele perioden.

5.5 Sammenfatning og vurdering

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 disse kilder. Dette kan pege i retning af, at formidling af viden til virksomhederne bør overvejes at ske 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 løftarbejde eller ikke prioriterer løsning af tungt løftarbejde, 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 stigning i anmeldte sygdomstilfælde højere end stigning 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 nedslidningstilfælde 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 incidensen 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.

Referencer:

Andersen BH. Udviklingen i befolkningens levekår over et kvart århundrede. København: Socialforskningsinstituttet, 2003.

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

Kjøller M, Rasmussen NK. Sundhed og sygelighed i Danmark 2000 og udviklingen siden 1987. København: Statens Institut for Folkesundhed, 2002.

STØJ



Høreskader som følge af
støjende arbejde



6 Støj

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

Støjbelastning over 80 dB(A) gennem længere tid er potentielt høreskadelig. Grænseværdien for støj i programperioden var 85 dB(A). Støjbetinget høreskade er en uheldelig beskadigelse af det indre øre. Nedsat hørelse kan give problemer ikke alene i arbejdslivet, men også i privatlivet. Hørenedsættelse kan gøre det vanskeligt at forstå, hvad andre siger, og følge med i en samtale og kan resultere i, at den hørehæmmede bliver socialt isoleret og har svært ved at passe et arbejde. Generende støj var ikke prioriteret, men indgik i et vist omfang i Arbejdstilsynets aktiviteter efter bestemmelsen om unødigt støjbelastning.

Metal-, stålværker og støberier, el- og varmegærker, jern- og metalindustri, bygge og anlæg, transport, træ- og møbelindustri, anden almen industri, anden service- og tjenesteydelse og nærings- og nydelsesmiddelindustrien var særligt i fokus i handlingsprogrammet.

Høreskader var i 1999 udgangspunkt for udpegning af følgende særligt farlige jobgrupper: specialarbejdere inden for bygge og anlæg, svejsere, smede, slagterarbejdere, jernbane- og rangerarbejdere, træindustriarbejdere og stålværks- og støberiarbejdere. Blandt de 10 særligt farlige jobgrupper, der blev udpeget i 2001 på grund af dårligt helbred, var høreskader et væsentligt problem for følgende: ejendomsfunktionærer og pedeller og ufaglærte gummi- og plastindustriarbejdere.

6.1 Arbejdsmiljøaktørernes forebyggende aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter knyttet til støj i programperioden. For Arbejdstilsynet drejede det sig om indsatser, reaktioner, regulering og information. For branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene drejede det sig om deres projekter målrettet visionen i programperioden 1996-2005.

6.1.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Arbejdstilsynet har i programperioden gennemført i alt 10 brancheindsatser i industrielle brancher og en brancheindsats i daginstitutioner bl.a. rettet mod forebyggelse af høreskadelig støj. Mens disse indsatser omfattede flere visioner, var indsatsen "Stop støj", emnet for den europæiske arbejdsmiljøkampagne i 2005, alene rettet mod støj. Endvidere har Arbejdstilsynet gennemført i alt to emne- og en informationsindsats om bl.a. støj rettet mod bygherrer, projekterende og rådgivende og mod erhvervsskoler. Endelig blev der gennemført to indsatser mod bl.a. støj i forhold til jobgrupperne gummi- og platarbejdere og ejendomsfunktionærer og pedeller.

I forbindelse med kampagnen i jern- og metalvareindustri i 2000 blev der i 2000 og 2003 foretaget måling og vurdering af støjforholdene. For seks udvalgte faststående maskintyper blev der konstateret op til 4 dB mindre støj, mens to typer håndværktøj støjede 1-1,5 dB mere, idet der manglede effektive dæmpningsmetoder for håndværktøjerne.

Ved tilsyn på virksomhederne i perioden 1996-1999 steg antallet af reaktioner vedrørende støj fra 399 i 1996 til 521 i 1999. I alt blev der givet 1.832 reaktioner i denne periode. I perioden 2002-2005 er der i alt afgivet 3.618 reaktioner inden for støjområdet. Det årlige antal reaktioner er faldet fra 1.143 i 2002 til 758 i 2005. Mens antallet af påbud var konstant, faldt antallet af ”væsentlige problemer” markant. I bilag H findes en opgørelse over alle reaktioner fordelt på reaktionstype og arbejdsmiljøproblem.

Bekendtgørelse nr. 801 af 4. oktober 1993 om støj trådte i kraft 1. januar 1995. Med den blev grænseværdien for støj sænket fra 90 til 85 dB(A), og der blev samtidig krævet ”tilfredsstillende akustiske forhold” i alle virksomheder.

I programperioden har Arbejdstilsynet i 1995 udarbejdet en At-anvisning om akustik i arbejdsrum og en At-meddelelse om støj på arbejdspladsen og i 1998 en At-meddelelse om infralyd. I 2001 udarbejdede Arbejdstilsynet en At-vejledning om høreværn og i 2002 en At-vejledning om støj og støjkrav til maskiner til brug i det fri. I 2003 udarbejdede Arbejdstilsynet en At-vejledning om måling af støj på arbejdspladsen og i 2004 en At-vejledning om infralyd. I programperioden deltog Arbejdstilsynet desuden i udarbejdelsen af EU-direktiv 2003/10/EF om støj.

Siden januar 2005 har Arbejdstilsynet jf. bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer ved alle støjproblemer kunnet afgive såkaldte problempåbud, som alene kan efterkommes ved brug af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver. På støjområdet gives problempåbud ved støjbelastning over 85 dB(A) og ved belastende akustiske forhold i produktionslokaler.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 561 af 24. juni 1994 om indretning af tekniske hjælpemidler implementerede umiddelbart før handlingsprogrammets ikrafttræden EU-direktiv nr. 89/392 (maskindirektivet). Bekendtgørelsen stiller bl.a. krav om, at maskiner konstrueres således, at støjen mindskes til det lavest mulige niveau i forhold til den tekniske udvikling. Endvidere stilles der krav om, at brugsanvisningen til det tekniske hjælpemiddel indeholder oplysning om støj fra maskinen. Sidstnævnte bestemmelse har ført til udarbejdelse af en lang række standarder, der sikrer sammenlignelige støjmålinger på maskiner.

Arbejdstilsynet udgav i 1995 pjecen ”Et støjsvagt arbejdsmiljø” om indkøb af støjende maskiner, støjdemper af maskiner, akustisk regulering og støjens virkninger.

I 34 af Arbejdstilsynets 48 arbejdsmiljøvejvisere fra 1998 blev høreskadelig støj og/eller generende støj medtaget som et væsentligt arbejdsmiljøproblem.

Som led i den europæiske arbejdsmiljøuge 2005, hvor støj var emnet, deltog Danmark blandt 30 lande. Formålet med kampagnen var at skabe opmærksomhed om støjproblemer og løsning af støjproblemer på arbejdspladsen.

6.1.2 Branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter

Branchesikkerhedsrådene udarbejdede i 1996-1998 en række branchevejledninger, hvoraf en del indeholdt afsnit om støj. Enkelte vejledninger havde støj som eneste emne⁸. Desuden har

⁸ Det gjaldt Forebyggelse af høreskader i forsvaret fra BSR 8, 1996, Støj i den grafiske industri, BSR 3, 1997, Støj skal dæmpes, også i konserverindustrien, BSR 9, 1998 og Støj skal dæmpes, også i tobaksindustrien, BSR 9, 1998.

Arbejds miljøfondet og senere Arbejds miljørådets Service Center i programperioden udgivet en del vejledningsmateriale om støj og følgevirkninger af støjudsættelse. Det drejer sig om bøger, videofilm, cd'er og en avis. En oversigt over branchearbejds miljørådenes publikationer m.m. findes i bilag Y.

Branchearbejds miljørådene iværksatte fra 1999-2005 i alt 211 projekter, som helt eller delvist drejede sig om høreskadelig støj, hvilket svarede til ca. 10 pct. af samtlige projekter i branchearbejds miljørådenes regi. Der blev bevilget ca. 22,6 mio. kr. eller omkring 8 pct. af det samlede beløb på støjprojekter.

Følgende branchearbejds miljøråd havde flest projekter: Industri (55), Bygge og anlæg (33), Service og tjenesteydelser (herunder Forsvaret) (26), Jord til bord (24) samt Social og sundhed (30). De fleste projekter omfattede udgivelse af vejledninger og information.

6.2 Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV)

For at kunne vurdere fremdriften i handlingsprogrammet og de deraf affødte aktiviteter på virksomhedsniveau blev gennemført flere ensartede indsamlinger af data på en række indikatorer med nogle års mellemrum. På grund af karakteren af disse indikatorer om virksomhedernes viden, holdninger og handlinger i relation til arbejdsmiljø blev valgt en kombineret metode bestående af telefoninterview og observation på virksomhederne foretaget af eksterne arbejdsmiljøkonsulenter.

I alt blev 523 virksomheder udvalgt til interview i syv branchegrupper, som bl.a. var karakteriseret ved en relativt høj forekomst af anmeldte arbejdsrelaterede sygdomme på grund af støj. Branchegrupperne er følgende: skibsværfter; jern- og metalvareindustrien; maskinindustrien; jord-, beton- og belægningsindustrien; murer-, snedker- og tømrerforretninger; træ- og møbelindustrien og landbrug.

349 virksomheder svarende til ca. 67 pct. valgte at deltage i undersøgelsen. De deltagende virksomheder fordelte sig med ca. 20 pct. små virksomheder med 1-4 ansatte, ca. 40 pct. mellemstore virksomheder med 5-19 ansatte og ca. 40 pct. store virksomheder med 20 eller flere ansatte. Både en repræsentant for ledelsen og en for medarbejderne blev interviewet. Cirka 50 virksomheder blev desuden *besøgt og vurderet* af arbejdsmiljøkonsulenter. Undersøgelsen blev gennemført ved interview og *besøg* i 2001 og 2004. Yderligere oplysninger om design og metode i denne undersøgelse findes i bilag F.

Arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøpolitik

I arbejdsmiljøloven er der krav om, at alle virksomheder med ansatte mindst hver tredje år skal gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering.

I perioden 2001-2004 er der ca. 25 pct. flere *små og mellemstore* virksomheder, som i 2004 oplyser at have gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de sidste tre år (bilagstabel 6-2-1, 6-2-2). I 2004 oplyser omkring 50 pct., 80 pct. og 90 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder, at de har gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de seneste tre år.

Ved virksomhedsbesøgene konstaterer arbejdsmiljøkonsulenterne, at det generelt er relevante arbejdsmiljøemner, der er medtaget i arbejdspladsvurderingerne, men at der er registreret

relativt få støjproblemer. De vurderer, at der er støjproblemer, som ikke er medtaget i arbejdspladsvurderingerne, på nogle af virksomhederne.

I 2004 er der væsentligt flere virksomheder end i 2001, der i telefoninterviewet oplyser, at de har udarbejdet en skriftlig *arbejds miljøpolitik* (bilagstabel 6-2-3). I 2004 er det ca. 15-30 pct., der oplyser, at de har en skriftlig arbejds miljøpolitik.

Virksomhedernes holdning til arbejdsmiljø

I 2004 er der, sammenlignet med 2001, færre *mellemstore* virksomheder, der udtrykker den holdning, at arbejdsmiljøet som regel kun forbedres, hvis virksomheden presses til det (bilagstabel 6-2-4), og på medarbejdersiden gælder dette også de *store* virksomheder. Dette tages for en positiv udvikling på de to virksomhedsstørrelser over den 4-årige periode. Cirka 20-35 pct. på medarbejdersiden udtrykker denne opfattelse i 2004 og ca. 15 pct. på ledelsessiden. I samme periode er der flere *mellemstore* virksomheder, der giver udtryk for, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end arbejdsmiljøreglerne kræver, og på ledelsessiden gælder dette også de store virksomheder (bilagstabel 6-2-5). Dette tages også for en positiv udvikling på begge de to størrelser virksomheder over den 4-årige periode. Det er ca. 70 pct. af virksomhederne, der er af denne opfattelse i 2004.

Virksomhedernes brug af støjmålinger og målsætning for støjbelastninger

Der er nogenlunde den samme andel af virksomheder i 2004 som i 2001, der oplyser, at de har foretaget støjmålinger på arbejdspladsen inden for de seneste tre år (bilagstabel 6-2-6). I 2004 er det ca. 10 pct. af de små virksomheder, ca. 25 pct. af de mellemstore virksomheder og ca. 45 pct. af de store virksomheder.

Det er også nogenlunde den samme andel af virksomheder i 2004 som i 2001, der svarer bekræftende på, at de har overblik over støjbelastningen ved de enkelte arbejdspladser (bilagstabel 6-2-7). I 2004 er det ca. 30-60 pct., der oplyser at have dette overblik.

Når det drejer sig om at have en skriftlig målsætning for at nedbringe støjbelastningen på virksomheden, viser udviklingen fra 2001 til 2004 forskelligt rettede tendenser (bilagstabel 6-2-8). Ifølge ledelsessiden er der *færre* store virksomheder i 2004 end i 2001, der har en skriftlig målsætning for støjbelastningen, mens der ifølge medarbejdersiden er *flere* små virksomheder, der har en sådan målsætning i 2004 end i 2001.

Arbejds miljøkonsulenterne vurderer ved virksomhedsbesøgene, at virksomhedernes forudsætninger for at bedømme, om de er udsat for høreskadelig støj, begrænses af, at det øjensynligt kun er godt halvdelen af de besøgte virksomheder, der kender til de gældende regler om støj.

Virksomhedernes brug af skriftligt materiale

I 2004 er virksomhederne blevet spurgt, om de i deres forebyggende arbejde rettet mod støj bruger skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjeneste, branchearbejds miljøråd, organisationer eller internet (bilagstabel 6-2-9). Brugen af mindst én af de fem informationskilder er ca. 20 pct., 45 pct. og 65 pct. for henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder. Brugen af informationskilder er lidt lavere ifølge medarbejdersiden. Arbejds miljøkonsulenterne vurderer, at de besøgte virksomheders kendskab til de almindeligste skriftlige kilder om, hvordan man løser støjproblemer, er beskedent. Dette kan pege i retning

af, at der skal findes andre måder end skriftlig kommunikation, hvis man skal nå små og mellemstore virksomheder og til dels også store virksomheder.

Virksomhedernes forebyggende handlinger rettet mod støj

Virksomhederne blev i 2004 stillet spørgsmål, om de havde foretaget sig en eller flere af en række udvalgte handlinger, der kan medvirke til at forebygge eller nedbringe udsættelsen for støj (bilagsfigur 6-2-1).

På næsten alle områder må niveauet for forebyggelse eller begrænsning af de pågældende problemer siges at ligge lavt, idet der på de fleste områder med faktiske problemer kun gøres noget på under halvdelen af virksomhederne. To områder adskiller sig dog. Støj fremkaldt ved materialetransport eller materialehåndtering er det problem, som flest virksomheder angiver, at de har gjort noget ved (ca. 75 pct. uanset størrelse). 75 pct. af de store virksomheder oplyser, at de tager højde for støjforhold, når de skal anskaffe nyt udstyr. De tilsvarende procenter for små og mellemstore virksomheder er 40-50 pct. Gennemgående er der ikke større forskel mellem de store og de mellemstore virksomheder, hvad angår aktiviteter til begrænsning af støj. Små virksomheder med mindre end fem ansatte adskiller sig dog, idet kun ca. 20 pct. af dem har gennemført egentlige støjbegrænsende aktiviteter.

Ifølge arbejdsmiljøkonsulenternes vurderinger efter hvert besøg er det så som så med virksomhedernes evne og vilje til at gøre noget ved støjbelastningen. Næsten halvdelen kender ikke til de gældende regler om støjgrænser, og der er meget beskedent kendskab til, hvor og hvordan man kan få viden om støjbegrænsning. Nogle virksomheder mener, at de ingen arbejdsmiljøproblemer har i det hele taget, og selv om nogle virksomheder vurderes at ville gøre noget ved arbejdsmiljøet generelt, er der flere, der slet ikke erkender, at de har et støjproblem, mens andre accepterer støj på arbejdspladsen, fordi støj altid har været et vilkår i branchen. Nogle virksomheder nævner dog over for arbejdsmiljøkonsulenterne, at de ikke har planer om at begrænse støjpåvirkningen, fordi de mangler midler. Der er imidlertid også enkelte af de besøgte virksomheder, der arbejder proaktivt med arbejdsmiljøet, og som arbejder målrettet med deres arbejdsmiljø inklusive støjbegrænsning.

Detaljerede resultater af denne undersøgelse fremgår af bilagstabellerne 6-2-1 til 6-2-9 og bilagsfigur 6-2-1.

6.3 Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m.

6.3.1 Arbejdsmiljøinstituttet (NAK)

Arbejdsmiljøinstituttet har interviewet stikprøver af lønmodtagerne i 1995, 2000 og 2005, således at det er muligt at følge udviklingen i arbejdsmiljøets tilstand inden for forskellige områder (bilag E). De stillede spørgsmål omhandler, hvilke påvirkninger i arbejdsmiljøet man er udsat for, og de adspurgtes helbred. Hvad angår støj i arbejdsmiljøet, er lønmodtagerne bl.a. blevet spurgt, om de er udsat for høj støj og forstyrrende støj.

Spørgsmål om udsættelse for høreskadelig støj⁹ er først blevet stillet til lønmodtagerne i 2005. Her svarer 7 pct. af mænd og kvinder, at de i mindst en fjerdedel af arbejdstiden er udsat for så høj støj, at de må råbe for at kunne tale med en person, der står lige ved siden af dem

⁹ Høreskadelig støj er så kraftig, at det på kort afstand er nødvendigt at råbe for at blive hørt.

(bilagstabel 6-3-1). Flere mænd end kvinder er udsat for høreskadelig støj i 2005. Det er således ikke muligt at beskrive udviklingen i selvrapporteret høreskadelig støj fra 2000 til 2005 (se Arbejdstilsynet 2002, s. 172).

I 2005 er der samlet set flere, der oplyser, at de er udsat for forstyrrende støj fra andre menneskers samtale, trafik mv. end i 1995. Især blandt kvinder er der flere, der føler sig udsat for forstyrrende støj, idet 13 pct. i 1995 oplyser, at de er udsat for dette, mens næsten hver tredje oplyser, at de er det i 2005 (bilagstabel 6-3-2).

Detaljerede resultater af Arbejds miljøinstituttets NAK-undersøgelser fremgår af bilagstabelerne 6-3-1 og 6-3-2.

6.3.2 Arbejds miljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper

I forbindelse med gennemførelsen af særlige indsatser for ni farlige jobgrupper foretog Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet interview af stikprøver af arbejdstagerne i disse grupper i 2002 og 2005 (Gram, 2006). Enkelte spørgsmål drejede sig om støj. Ses resultaterne i 2005 i forhold til 2002, er der stort set ingen ændringer. Kun flere gummi- og plastindustriarbejdere og flere tjenere og servitricer siger i 2005, at de er "udsat for støj i mere end 1/4 af arbejdstiden".

6.3.3 Socialforskningsinstituttet

I Socialforskningsinstituttets undersøgelser af leviekårene (Andersen, 2003) har man siden 1976 stillet spørgsmål om forekomsten af støj i arbejdet, der er så høj, "at man må hæve stemmen for at tale sammen". Undersøgelserne har ikke den samme kadence som Arbejds miljøinstituttets undersøgelser, men medtages her, da de seneste interview er foretaget i 2000. Siden 1976 er antallet af mænd, der oplyser, at de er udsat for "så høj støj, at de må hæve stemmen for at tale sammen", øget fra 10 pct. i 1976 til 11 pct. i 1986 og 23 pct. i 2000. De tilsvarende procenter for kvinder er 10, 10 og 20.

6.3.4 Statens Institut for Folkesundhed

Statens Institut for Folkesundhed (tidl. Dansk Institut for Klinisk Epidemiologi) har taget støjaspæktet i arbejdsmiljøet med i sine undersøgelser i 1987, 1994 og 2000 (Kjøller og Rasmussen, 2002). I instituttets undersøgelser af repræsentative stikprøver af befolkningen i alderen 16-66 år oplyser 36 pct. i 2000, at de mere end to dage ugentlig er udsat for så høj støj, at de må hæve stemmen, når de skal tale med andre. I 1987 henholdsvis 1994 oplyste 31 pct. af de interviewede, at de var udsat for sådan høj støj i mindst to dage ugentlig.

6.4 Arbejdsskader

De høreskader, der anmeldes, skyldes ofte støjudsættelse mange år tilbage i tiden. Arbejdstilsynets register over anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer (bilag C og P) anvendes alene for at komplettere billedet af høreskader og ikke til at beskrive arbejdsmiljøudviklingen i programperioden, idet de anmeldte tilfælde af høreskader på grund af lang latenstid anses for at være forårsaget af støjudsættelse før handlingsprogrammets ikrafttræden.

Antallet af anmeldelser anvendes, men ikke anmeldelsesincidens, da det vil være misvisende at beregne en sådan for anmeldte høreskader på basis af aktuelle beskæftigelsestal. For eksempel har skibsværftsindustrien langt færre medarbejdere i dag end tidligere, hvilket ville give sig udslag i en høj anmeldelsesincidens, hvis det aktuelle beskæftigelsestal bruges.

6.4.1 Anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret høreskade til Arbejdstilsynet 1993-2003

Antallet af anmeldte høreskader relateret til støj spænder i perioden 1993-2003 fra 2.877 tilfælde i 1996 til 1.428 tilfælde i 2003 (tabel 6-4-1). Tabellen viser et fald i antallet af anmeldte høreskader i programperioden.

Tabel 6-4-1: Anmeldte tilfælde af høreskader relateret til støj samt samtlige anmeldte tilfælde af sygdomme eller symptomer til Arbejdstilsynet i perioden 1993-2005

| | Registreringsår | | | | | | | | | | | | | I alt |
|--------------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | |
| Høreskader | 2.669 | 2.549 | 2.208 | 2.877 | 2.480 | 2.091 | 1.763 | 1.509 | 1.663 | 1.647 | 1.428 | 1.579 | 1.485 | 25.948 |
| Samtlige sygd. og sympt. | 15.656 | 15.636 | 14.986 | 15.759 | 15.820 | 14.456 | 12.635 | 12.856 | 13.590 | 12.566 | 11.413 | 12.534 | 13.896 | 181.803 |

Der er anmeldt 490 tilfælde af tinnitus i 2005 mod 642 i 1995 med betydelig variation mellem årene. Langt de fleste tilfælde af tinnitus forekommer samtidig med hørenedsættelse. De branchegrupper, i hvilke der anmeldes flest tilfælde af tinnitus, er stort set de samme som dem, hvor der anmeldes flest tilfælde af hørenedsættelse. De fleste anmeldelser af hørenedsættelse og de fleste anmeldelser af tinnitus vedrører mænd over 40 år.

I perioden 2003-2005 tegnede branchegrupperne *militær og politi* sig for flest anmeldte tilfælde af høreskader, efterfulgt af *maskinindustri* samt *jern- og metalvareindustri*. Da høreskade som ovenfor nævnt normalt først anmeldes mange år efter, at den skadelige påvirkning er begyndt, behøver denne placering ikke at afspejle det aktuelle støjniveau i branchegrupperne.

6.5 Undersøgelse af støj i udsatte brancher i Århus Amt

I 2003 blev en undersøgelse af forekomsten af støj i 10 udsatte brancher i Århus Amt afsluttet. Undersøgelsen omfattede både egentlige støjmålinger på arbejdspladserne og målinger af hørelsen hos de ansatte. Undersøgelsen omfattede i alt 91 virksomheder og 830 personer (Kock et al., 2003).

Resultaterne af undersøgelsen "Arbejdsbetinget støjskade" i Århus Amt viser, at udsættelse for støj på arbejdspladsen fortsat udgjorde en betydelig risiko for nedsat hørelse i en række industrielle brancher og i bygge- og anlægssektoren. I de støjudsatte brancher var det gennemsnitlige støjniveau knap 84 dB(A). Bygge- og anlægsbranchen havde det højeste niveau med 87 dB(A) og metalvareindustrien det næsthøjeste niveau med 85 dB(A). 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. Omkring en tredjedel af undersøgelsesdeltagerne havde nedsat hørelse. Den største risiko fandtes i bygge- og anlægssektoren (odds ratio=3,9; si 1,3-12,2) og ved metalfremstilling (odds ratio=3,5; si 1,3-9,1).

6.6 Sammenfatning og vurdering

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, bedriftssundhedstjenesten, 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 støj-svag 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 *selvrapporteret* 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 undersøgelserne 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 Folkesundhed 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 selvrapporteret 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.

Referencer:

Andersen BH. Udviklingen i befolkningens levekår over et kvart århundrede. København: Socialforskningsinstituttet, 2003.

Arbejdstilsynet. Overvågning. Rapport 2000. København: Arbejdstilsynet, 2002.

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

Kjøller M, Rasmussen NK. Sundhed og sygelighed i Danmark 2000 og udviklingen siden 1987. København: Statens Institut for Folkesundhed, 2002.

Kock S, Andersen T, Jessen H, Boilesen J, Wisler F, Kofoed-Nielsen B, Kolstad H, Bonde JP. Arbejdsbetinget støjskade. En undersøgelse af støj og høretærskel i højrisikobrancher i Århus Amt som basis for fortløbende overvågning. Århus: Arbejdsmedicinsk Klinik, 2003.

KEMI



Arbejdsbetinget udsættelse for kræft-
fremkaldende kemiske stoffer og
arbejdsbetingede hjerneskader på grund
af udsættelse for organiske opløsnings-
midler eller tungmetaller

7 Kræftfremkaldende stoffer og nerveskadelige stoffer

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

Kræftfremkaldende stoffer og materialer er stoffer og materialer, der er optaget på Arbejdstilsynets liste over stoffer og processer, der anses for at være kræftfremkaldende. Arbejdstilsynets liste omfatter stoffer og processer, som primært EU og WHO's kræftforskningscenter IARC har vurderet udgør en kræftrisiko hos mennesker. Tilsammen optræder over 600 forskellige stoffer eller stofgrupper på Arbejdstilsynets kræftliste.

Kræftfremkaldende stoffer, der bruges erhvervsmæssigt, bliver registreret i Arbejdstilsynets produktregister, hvorved det er muligt at følge forbruget og få et indirekte mål for udsættelsen. Der findes ingen systematiske mål for udbredelsen af kræftfremkaldende faktorer som fx svejserøg, tobaksrøg og træstøv.

Ved begyndelsen af programperioden skønnede Arbejdstilsynet, at mindst 4 pct. af alle tilfælde af kræft i Danmark var arbejdsbetingede. Det svarer til ca. 1.000 nye tilfælde og ca. 700 dødsfald om året.

Ved nerveskadelige kemiske stoffer og materialer forstås organiske opløsningsmidler, tungmetaller og metalsalte. Epidemiologiske undersøgelser samt kliniske observationer især i Skandinavien og Holland i 1980'erne har vist, at langvarig udsættelse for organiske opløsningsmidler i bl.a. maling kunne fremkalde kroniske skader eller funktionssvækkelse af centralnervesystemet, herunder hjernen. Nogle organiske opløsningsmidler kan påvirke det perifere nervesystem og fremkalde føleforstyrrelser i bl.a. hænder og fødder. I indsatsen for forebyggelse af funktionssvækkelse af centralnervesystemet ("hjerneskrader") blev primært fokuseret på organiske opløsningsmidler.

De opløsningsmidler, der er omfattet af dansk arbejdsmiljøregulering, findes på Arbejdstilsynets liste over flygtige organiske stoffer og udgivet sammen med At-vejledning C.0.1 (Arbejdstilsynet, 2005).

Metal-, stålværker og støberier, el- og varmegærker, jern- og metalindustrien, autoreparation m.m., bygge og anlæg, træ- og møbelindustrien, kemisk industri og anden almen industri var særligt i fokus i handlingsprogrammet.

Kræftfremkaldende og nerveskadelige stoffer var i 1999 udgangspunkt for udpegning af følgende særligt farlige jobgrupper: smede, svejsere, støberiarbejdere, træindustriarbejdere, arbejdere i kemisk industri og chauffører. Blandt de 10 særligt farlige jobgrupper, der blev udpeget i 2001 på baggrund af dårligt helbred, var kræftfremkaldende stoffer og nerveskadelige stoffer et væsentligt problem for følgende: rengøringsassistenter og sanitører, ufaglærte gummi- og plastindustriarbejdere, ufaglærte montagearbejdere og maskinoperatører i metal- og elektronikindustrien, malere samt kokke og køkkenmedhjælpere.

Visionen blev ikke omfattet af prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen 2002-2005.

7.1 Arbejdsmiljøaktørernes forebyggende aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådenes aktiviteter knyttet til visionen om kræftfremkaldende stoffer og nerveskadelige stoffer i programperioden. For Arbejdstilsynet drejede det sig om indsatser, reaktioner, regulering og information. For branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene drejede det sig om projekter målrettet visionen i programperioden.

7.1.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Arbejdstilsynet har i programperioden gennemført syv brancheindsatser i skibsværfter, autobranchen, polyesterbranchen, støberier, jern- og metalvareindustrien, kemisk industri og maskinindustrien og fem indsatser over for jobgrupperne rengøringsassistenter, gummi- og platarbejdere, el- og elektronikarbejdere, malere og køkken- og serveringspersonale. Endvidere har Arbejdstilsynet gennemført to emneindsatser om stoffer og materialer rettet mod leverandører og mod projekterende og rådgivende virksomheder. Endelig har Arbejdstilsynets aktiviteter i forbindelse med den europæiske arbejdsmiljøuge i 2003 ”få styr på farlige stoffer” fokuseret på visionen.

I perioden 1996-1999 er antallet af Arbejdstilsynets reaktioner faldet fra 3.467 i 1996 til 2.968 i 1999. I alt er der givet 14.563 reaktioner i denne periode. Det er ikke muligt at adskille reaktioner over for kræftfremkaldende eller nerveskadelige stoffer fra reaktioner over for andre kemiske risikofaktorer.

I perioden 2002-2005 er antallet af reaktioner direkte relateret til kræftfremkaldende belastninger næsten fordoblet fra 562 reaktioner i 2002 til 1.051 i 2005, mens antallet af materielle reaktioner i relation til nerveskadelige stoffer i perioden 2002-2005 stort set er uændret fra år til år (421 i 2002 til 335 i 2005). Antallet af formelle krav til brugsanvisninger for stoffer og materialer er steget i samme periode fra 1.473 til 2.653. I bilag H findes en opgørelse over alle reaktioner fordelt på reaktionstype og arbejdsmiljøproblem.

Bekendtgørelsen om foranstaltninger til forebyggelse af kræfttrisikoen ved arbejde med stoffer og materialer er blevet revideret flere gange. Ændringerne har hovedsagelig været detailregulering af enkeltstoffer eller processer og tilføjelse af nye stoffer. Bestemmelserne om registrering af kræftfremkaldende stoffer er ophævet. Oplysninger om mængden af fremstillede og importerede kræftfremkaldende stoffer skal indsendes af producenter og importører til Arbejdstilsynet hvert andet år efter bestemmelserne i bekendtgørelse nr. 162 af 11. marts 2004, som omfatter alle farlige stoffer og produkter. Fremstilling, import og anvendelse eller arbejde med asbest eller asbestholdige materialer er nu helt forbudt.

I programperioden har Arbejdstilsynet i 1997 udarbejdet bekendtgørelser om foranstaltninger til forebyggelse af kræfttrisikoen ved arbejde med stoffer og materialer med flere senere ændringer, og om asbest, i 1999 om epoxyharpikser og isocyanater, i 2001 om arbejde med stoffer og materialer, med senere ændring, og i 2002 om særlige pligter for fremstillere, leverandører og importører mv. af stoffer og materialer, med senere ændring.

I programperioden har Arbejdstilsynet i 1995 udarbejdet At-cirkulære om toluenafdamning fra reklametryksager og At-meddelelser om kræfttrisikable stoffer og materialer, i 1996 om arbejde med asfaltmaterialer, og i 1999 om nedrivning, reparation og vedligeholdelse af asbestholdige byggematerialer og om stoffer og materialer.

Desuden har Arbejdstilsynet i 2000 udarbejdet At-vejledninger om trykimprægneret træ, i 2001 om sekundær udsættelse for isocyanater, om epoxyharpikser og isocyanater, om røg-udvikling og røgklasser ved svejsning, i 2002 om produktvalg til bygningsmalearbejde og om arbejde med asfaltmaterialer, i 2003 om arbejde med stoffer og materialer og om kræft-risikable stoffer og materialer, og endelig om asbest i 2005.

I 27 af Arbejdstilsynets 48 arbejdsmiljøvejvisere fra 1998 gav Arbejdstilsynet information om kræftfremkaldende stoffer og luftforureninger eller nerveskadelige stoffer. Arbejdstilsynet udarbejdede i 2002 60 brancherettede tjeklister til arbejdspladsvurdering (APV), der især henvender sig til små virksomheder, og hvor bl.a. kemiske stoffer og materialer indgår.

Der blev desuden udarbejdet materialer til en række af de landsdækkende brancheindsatser i autobranchen, polyesterbranchen, støberier, kemisk industri mv. og maskinindustrien. Arbejdstilsynet har udgivet rapporten "Kræftsygelighed blandt danske lønmodtagere 1970-97" (Hansen & Meersohn 2003).

7.1.2 Branchearbejdsmiljørådenes projekter

Branchesikkerhedsrådene udarbejdede i 1996-1998 en række branchevejledninger, som omhandler forebyggelse af kræft og skader i centralnervesystemet ("hjerneskode"). Vejledningerne er udarbejdet af branchesikkerhedsrådene for jernindustrien, bygge og anlæg, grafisk industri, transport, almen industri og social- og sundhedsområdet. En oversigt over branchearbejdsmiljørådenes publikationer m.m. findes i bilag Y.

Branchearbejdsmiljørådene har i årene 1999-2005 iværksat i alt 230 projekter, som helt eller delvist relaterer sig til visionen. Det svarer til ca. 11 pct. af samtlige projekter i branchearbejdsmiljørådenes regi. Til disse projekter er ydet i alt ca. 28 mio. kr., svarende til ca. 10 pct. af det samlede beløb på 285 mio. kr. De ydede beløb har været ret konstante igennem perioden.

Følgende branchearbejdsmiljøråd har haft flest projekter: Industri 63, Bygge- og anlæg 39, Service- og Tjenesteydelser 39 og Jord til Bord 27. De fleste projekter omfattede udgivelse af vejledninger, information, kortlægninger, kampagner, (tema)møder eller uddannelse.

7.2 Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV)

For at kunne vurdere fremdriften i handlingsprogrammet og de deraf affødte aktiviteter på virksomhedsniveau blev gennemført flere ensartede indsamlinger af data på en række indikatorer med nogle års mellemrum. På grund af karakteren af disse indikatorer om virksomhedernes viden, holdninger og handlinger i relation til arbejdsmiljø blev valgt en kombineret metode bestående af telefoninterview og observation på virksomhederne foretaget af eksterne arbejdsmiljøkonsulenter.

I alt 731 virksomheder blev udvalgt til interview fra ti branchegrupper, som bl.a. var karakteriseret ved en relativt høj forekomst af anmeldte arbejdsrelaterede sygdomme forårsaget af kræftfremkaldende stoffer eller stoffer, der er skadelige for centralnervesystemet. Branchegrupperne er følgende: metalstøberier og stålværker; fremstilling af transportmidler; skibsværfter; jern- og metalvareindustrien; autobranchen; træ- og møbelindustrien; plast-, gummi-

, asfalt- og mineralolieindustrien; sten-, ler- og glasindustrien; kemisk industri og medicinalvareindustrien.

470 virksomheder svarende til 64 pct. valgte at deltage i undersøgelsen. De deltagende virksomheder fordelte sig med ca. 15 pct. små virksomheder med 1-4 ansatte, ca. 35 pct. mellemstore virksomheder med 5-19 ansatte og ca. 50 pct. store virksomheder med 20 eller flere ansatte. Både en repræsentant for ledelsen og en for medarbejderne blev interviewet. Cirka 50 virksomheder blev desuden *besøgt* og *vurderet* af arbejdsmiljøkonsulenter. Undersøgelsen blev gennemført ved interview og besøg i 2001 og 2004. Yderligere oplysninger om design og metode i denne undersøgelse findes i bilag F.

Arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøpolitik

I arbejdsmiljøloven er der krav om, at alle virksomheder med ansatte mindst hver tredje år skal gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering.

I perioden 2001-2004 er der flere *små* og *mellemstore* virksomheder, der i 2004 oplyser at have gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de sidste tre år, nemlig ca. 35 pct. flere af de små virksomheder og ca. 15 pct. flere af de mellemstore virksomheder (bilagstabel 7-2-1, 7-2-2). I 2004 oplyser ca. 70 pct. af de små, ca. 85 pct. af de mellemstore og ca. 95 pct. af de store virksomheder, at man har gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de seneste tre år.

Ved virksomhedsbesøgene konstaterer arbejdsmiljøkonsulenterne, at det ikke er mange virksomheder, der behandler det kemiske arbejdsmiljø særlig detaljeret i deres arbejdspladsvurdering.

I 2004 er der væsentligt flere virksomheder end i 2001, der i telefoninterviewet oplyser, at de har udarbejdet en skriftlig *arbejdsmiljøpolitik* (bilagstabel 7-2-3). I 2004 er det ca. 45 pct., 60 pct. og 75 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder, der oplyser, at de har en skriftlig arbejdsmiljøpolitik. Ved besøgene kan det imidlertid konstateres, at hvis virksomheden har en arbejdsmiljøpolitik, omtaler den sjældent det kemiske arbejdsmiljø.

Virksomhedernes holdning til arbejdsmiljø

I 2004 er der, sammenlignet med 2001, ifølge ledelsessiden færre *mellemstore* virksomheder, der udtrykker den holdning, at arbejdsmiljøet som regel kun forbedres, hvis virksomheden presses til det (bilagstabel 7-2-4), mens der på de *små* virksomheder ifølge medarbejdersiden er flere, der er af denne opfattelse. Der er altså ikke sket nogen nævneværdig udvikling på dette område over den 4-årige periode. Cirka 25 pct. på medarbejdersiden og ca. 15 pct. på ledelsessiden udtrykker i 2004 denne opfattelse. I samme periode er der ifølge ledelsessiden flere virksomheder, der giver udtryk for, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end arbejdsmiljøreglerne kræver (bilagstabel 7-2-5), og på medarbejdersiden er tendensen den samme. Dette tages som en positiv udvikling over den 4-årige periode. Det er ca. 75 pct. af virksomhederne, der er af denne opfattelse i 2004.

Virksomhedernes brug af skriftligt materiale

I 2004 er virksomhederne blevet spurgt, om de i deres forebyggende arbejde rettet mod kemiske påvirkninger bruger skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundheds-tjeneste, branchearbejdsmiljøråd, organisationer eller internet (bilagstabel 7-2-6). Cirka 50 pct., 75 pct. og 85 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder oplyser, at de bruger mindst

én af de fem informationskilder. Dette kan pege i retning af, at der skal findes andre måder end skriftlig kommunikation, hvis man skal nå især de små virksomheder.

Virksomhedernes forebyggende handlinger rettet mod kemiske arbejdsmiljøproblemer
Virksomhederne blev i 2004 stillet spørgsmål, om de havde foretaget sig en eller flere af en række udvalgte handlinger, der kan medvirke til at nedbringe udsættelse for kemiske påvirkninger.

Ved arbejde med faremærkede kemikalier kræves, at der skal forefindes sikkerhedsdatablade (tidligere kaldet leverandørbrugsanvisninger) på dansk, og at der skal være arbejdspladsbrugsanvisninger. Omkring 75 pct. af virksomhederne oplyser i telefoninterview, at de har sikkerhedsdatablade på dansk (bilagsfigur 7-2-1). Ved arbejdspladsbesøgene kunne det imidlertid konstateres, at en del af disse sikkerhedsdatablade var forældede. Cirka 45-75 pct. har udarbejdet arbejdspladsbrugsanvisninger. Dårligst er det hos de mindste virksomheder med 1-4 ansatte. Ved besøgene konstaterede arbejdsmiljøkonsulenterne, at der var stor forskel i kvaliteten af de eksisterende arbejdspladsbrugsanvisninger.

Hovedparten af virksomhederne, ca. 70-80 pct., oplyser, at de altid eller nogle gange giver deres medarbejdere instruktion i, hvordan de skal omgås de faremærkede kemikalier, og nogenlunde lige så mange oplyser, at de fører kontrol med, om instruktionerne bliver overholdt. Omkring halvdelen oplyser, at de i nogen grad har sanktioner over for medarbejderne, hvis instruktionerne ikke overholdes. Ved besøgene kunne det imidlertid konstateres, at det er relativt få arbejdspladser, der gennemfører aktiv kontrol med, om medarbejderne følger sikkerhedsinstruktionerne, og at det er relativt få arbejdssteder, der har sanktioner, hvis medarbejderne bryder sikkerhedsinstruktionerne.

Omkring halvdelen af de interviewede virksomheder oplyser, at de i nogen grad forsøger at erstatte farlige kemikalier med mindre farlige. Ifølge besøgene er der dog betydelig variation mellem virksomhederne, når det gælder arbejdet med at finde erstatningsstoffer. Kun ca. 15-40 pct. har et egentligt kemikaliestyresystem, oftest de større virksomheder. Mellem halvdelen og tre fjerdedele af virksomhederne oplyser, at de overvejer farligheden ved indkøb af kemikalier og de maskiner eller andet udstyr, som de benytter ved arbejdet med kemikalier, og ca. halvdelen oplyser, at de inddrager medarbejderne ved indkøb og vurdering af nye kemiske produkter.

Ifølge observatørernes vurderinger deler de besøgte virksomheder sig i tre nogenlunde lige store grupper, nemlig en gruppe der har relevant viden om de stoffer og emissioner, de omgås, og som har en positiv og aktiv holdning til forebyggelse af helbredsskader som følge af udsættelse for disse stoffer og emissioner. Den anden gruppe består af virksomheder, der kan have middel til god viden om relevante kemiske påvirkninger, men som enten ikke har vilje til at gøre noget forebyggende eller ikke arbejder systematisk med tingene. Den tredje gruppe mangler viden om farligheden af de stoffer, de omgås, eller om regulering og mærkning af kemikalier. I nogle tilfælde betegner arbejdsmiljøkonsulenterne holdningen til arbejdsmiljø på de besøgte virksomheder som direkte ”reaktiv”.

Detaljerede resultater af denne undersøgelse fremgår af bilagstabellerne 7-2-1 – 7-2-8 og bilagsfigur 7-2-1.

7.3 Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m.

7.3.1 Arbejdsmiljøinstituttet (NAK)

Arbejdsmiljøinstituttet har interviewet stikprøver af lønmodtagerne i 1995, 2000 og 2005, således at det er muligt at følge udviklingen i arbejdsmiljøets tilstand inden for forskellige områder (bilag E). De stillede spørgsmål omhandler, hvilke påvirkninger i arbejdsmiljøet, man er udsat for, og de adspurgtes helbred. Hvad angår kemiske påvirkninger i arbejdsmiljøet er lønmodtagerne bl.a. blevet spurgt, om de er udsat for organiske opløsningsmidler, og om de arbejder med færemærkede kemiske stoffer, isocyanater eller epoxy.

Sammenlignet med 1995 er der i 2005 samlet set færre, der oplyser, at de er udsat for dampe fra organiske opløsningsmidler i mindst en fjerdedel af arbejdstiden. Kun 2 pct. oplyser i 2005, at de er udsat for sådanne dampe, hvilket svarer til en halvering af andelen i forhold til 1995 (bilagstabel 7-3-1).

Til gengæld er der 7 pct. point flere mænd i 2005 end i 2000, der oplyser, at de arbejder med færemærkede kemikalier (bilagstabel 7-3-2). I 2005 oplyser 13 pct. mænd, at de arbejder med færemærkede kemikalier mod 6 pct. i 2000.

I 2005 er lønmodtagerne desuden blevet spurgt, om de arbejder med isocyanater eller epoxy, hvilket 6 pct. af mændene gør, mens kun 1 pct. af kvinder oplyser, at de arbejder med sådanne materialer (bilagstabel 7-3-3 og 7-3-4).

Detaljerede resultater af Arbejdsmiljøinstituttets NAK-undersøgelser fremgår af bilagstabelerne 7-3-1 til 7-3-4.

7.3.2 Arbejdsmiljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper

I forbindelse med gennemførelsen af særlige indsatser for ni farlige jobgrupper foretog Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet interview af stikprøver af arbejdstagerne i disse grupper i 2002 og 2005 (Gram, 2006). Enkelte spørgsmål drejede sig om udsættelse for organiske opløsningsmidler og kræftfremkaldende stoffer. Ses resultaterne i 2005 i forhold til 2002, er der sort set tale om en uændret situation. Dog oplyser flere gummi- og plastindustri-arbejdere, at de er udsat for dampe fra opvarmet gummi og plast i 2005. Samtidig oplyser færre metal- og elektronikarbejdere i 2005, at de er udsat for lodde- eller svejserøg. Flere i begge disse jobgrupper oplyser endvidere i 2005, at de arbejdsprocesser, de har med at gøre, foregår under fuld indkapsling.

7.4 Arbejdsskader

7.4.1 Kræft

Anmeldte kræfttilfælde skyldes ofte udsættelse for kræftfremkaldende stoffer 10 år eller mere tilbage i tiden. Arbejdstilsynets register over anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer anvendes alene for at komplettere billedet af arbejdsrelateret kræft og ikke til at beskrive arbejdsmiljøudviklingen i programperioden, idet de anmeldte tilfælde af kræftsygdom på grund af den lange latenstid anses for at være forårsaget af eksponering for kræftfremkaldende stoffer og materialer før handlingsprogrammets ikrafttræden.

Antallet af anmeldte arbejdsrelaterede kræfttilfælde er i gennemsnit ca. 200 tilfælde årligt i perioden 1993-2005 (tabel 7-4-1). Det vides fra en nyere undersøgelse¹⁰, at anmeldelse af arbejdsrelaterede kræfttilfælde til Arbejdstilsynet er genstand for omfattende underrapportering, hvilket sammen med lang latenstid for denne type sygdomme bevirker, at hverken anmeldelsesincidens eller udviklingstendens for observationsperioden kan give et meningsfuldt billede af udsættelsen for kræftfremkaldende stoffer i programperioden.

Tabel 7-4-1 Anmeldte arbejdsrelaterede kræfttilfælde relateret til stoffer og materialer 1993-2005

| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Antal | 252 | 240 | 216 | 196 | 242 | 233 | 204 | 227 | 183 | 173 | 192 | 204 | 201 |

7.4.2 Funktionssvækkelse af centralnervesystemet ("hjerneskode")

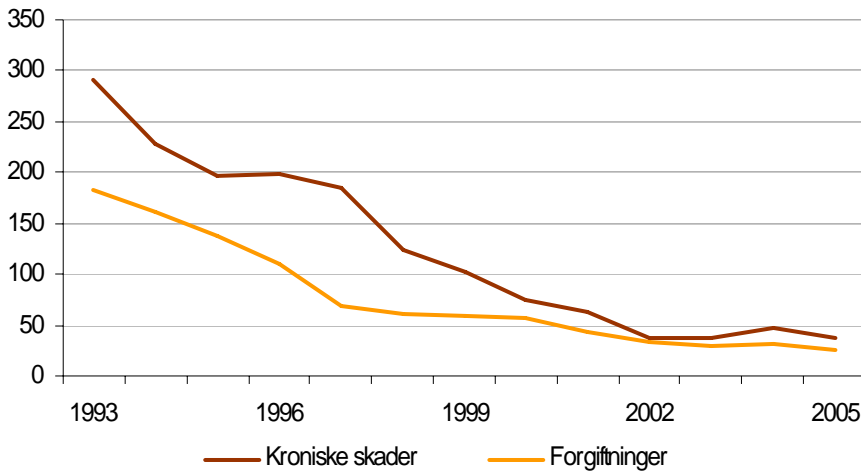
Arbejdstilsynets register over anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer relateret til udsættelse for nerveskadende stoffer benyttes til at beskrive udviklingen i anmeldte tilfælde af funktionssvækkelse af centralnervesystemet som følge af udsættelse for organiske opløsningsmidler i Danmark i perioden 1993-2005. Arbejdstilsynet modtager meget få anmeldelser af funktionsnedsættelse som følge af påvirkning med tungmetaller, hvorfor de ikke er medtaget i det følgende.

De anmeldte tilfælde af funktionssvækkelse af nervesystemet, herunder hjernen, opdeles i henholdsvis *kroniske skader* på centralnervesystemet og *akutte forgiftningstilfælde*. Som følge af en vis latenstid anses de kroniske skader for at være forårsaget af påvirkninger flere år tilbage, mens de akutte tilfælde vurderes at afspejle påvirkningen på anmeldelsestidspunktet. Denne opdeling af anmeldte tilfælde af sygdom eller symptomer relateret til udsættelse for organiske opløsningsmidler er nærmere beskrevet i bilag J.

Der er i 1993 anmeldt 183 tilfælde og i 2005 25 tilfælde af akut forgiftning som følge af udsættelse for organiske opløsningsmidler. Tilsvarende er der i 1993 anmeldt 291 tilfælde og i 2005 37 tilfælde af kronisk funktionssvækkelse af centralnervesystemet ("hjerneskode"). Der er et statistisk signifikant fald i forekomsten af anmeldte tilfælde af kronisk funktionsvækkelse af centralnervesystemet ("hjerneskode") i perioden 1993-2005. På grund af relativt lang latenstid for disse sygdomme og symptomer er der ikke beregnet aktuel anmeldelsesincidens. Der er desuden et statistisk signifikant fald i antallet af anmeldte akutte forgiftningstilfælde relateret til organiske opløsningsmidler.

¹⁰ http://www.ask.dk/docs/rapport_om_underanmeldelse_af_kraeftsygdomme.pdf

Figur 7-4-1 Anmeldte tilfælde af funktionssvækkelse af centralnervesystemet relateret til udsættelse for organiske opløsningsmidler 1993-2005 separat for kroniske og akutte tilfælde



Udviklingen i perioden 1993-2005 er analyseret i alle branchegrupper med flere end 45 anmeldelser af funktionssvækkelse af centralnervesystemet i perioden. Det drejer sig om branchegrupperne jern- og metalvareindustri, maskinindustri, autobranche, færdiggørelsesarbejder, trykkerier og udgivervirksomheder, træ- og møbelindustrien, plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustri samt kontor og administration. Alle disse branchegrupper viser statistisk signifikant fald i antallet af anmeldelser.

7.5 Forbruget af kemiske stoffer

7.5.1 Kræftfremkaldende stoffer

På landsplan findes ikke systematisk indsamlede tal for udbredelsen af kræftfremkaldende faktorer som svejserøg, tobaksrøg og træstøv eller for udsættelse for kræftfremkaldende stoffer i arbejdsmiljøet. Kræftfremkaldende stoffer og materialer, der bruges erhvervsmæssigt, bliver registreret i Arbejdstilsynets produktregister, hvor man kan følge forbruget og dermed få et indirekte mål for udsættelsen (se bilag D). I 2004 var der registreret i alt 230 stoffer af de 666 stoffer, der er opført på Arbejdstilsynets liste over kræftfremkaldende stoffer. De 230 stoffer indgik i tilsammen 5.970 forskellige produkter med en samlet forbrugsmængde på 34.379 tons.

Langt størsteparten af den registrerede mængde kræftfremkaldende stoffer (ca. 6,3 mio. tons i 1999) udgøres af kvarts, olietjærestoffer og benzin, fyringsolie og benzen. Disse stoffer er udeladt af opgørelsen, da de i stort omfang anvendes af private og derfor ikke er egnede som indikatorer for anvendelsen af kræftfremkaldende stoffer i arbejdsmiljøet.

Siden 1999 er forbruget af 23 andre kræftfremkaldende stoffer (markørstoffer) opgjort som den samlede mængde, der er indberettet af producenter og importører i Danmark. For nogle få stoffers vedkommende eksporteres hovedparten, hvilket reducerer antallet af udsatte personer her i landet. Opgørelsen omfatter de stoffer, der er nævnt på Arbejdstilsynets liste over stoffer, som anses for at være kræftfremkaldende (Arbejdstilsynet 2002), og som opfylder betingelserne med hensyn til farlighed og mængde for anmeldelse til Arbejdstilsynets produktregister. Markørstofferne udgør især råmaterialer til plast (bl.a. styren, som bruges ved polyester-

støbning af fx vindmøllevinger og glasfiberbåde, og toluendiisocyanat, som anvendes til polyuretanskum) samt hyppigt anvendte opløsningsmidler, metaller og metalforbindelser.

Forbrugsmængder

Indtil 2003 skulle kræftfremkaldende stoffer og produkter indberettes til produktregistret hvert andet år. Med virkning fra 2004 trådte en ny bekendtgørelse i kraft om farlige stoffer og produkter, hvorefter mængden af alle fremstillede og importerede stoffer og produkter (ikke kun kræftfremkaldende) skulle indberettes hvert andet år. Forbruget i 2004 kan derfor ikke sammenlignes direkte med de foregående år.

Det samlede forbrug af de 23 markørstoffer er ca. 33.000 tons i 2004. Ser man bort fra mængderne af formaldehyd, var der et fald i forbruget fra ca. 16.400 tons i 1999 til ca. 8.800 tons i 2004. Siden 1999 er forbruget af 10 markørstoffer faldet til under 100 tons, der er grænsen for, at et stof bliver udpeget som markørstof.

Forbruget fordelt på branchegrupper

Kemisk industri og plast-, gummi-, asfalt- og mineralolieindustrien har det største forbrug af kræftfremkaldende stoffer. Det gælder både i absolutte mængder og i 2004 pr. beskæftiget. Forbruget varierer i de fleste branchegrupper fra år til år.

Forbruget af kræftfremkaldende stoffer steg i branchegrupperne kemisk industri og sygehuse fra 1999 til 2004. Forbruget af kræftfremkaldende stoffer faldt i samme periode i branchegrupperne skibsværfter, jern- og metalindustrien, jord, beton og belægning, tekstil og beklædning og trykkerier, træ- og møbelindustrien, plast- gummi-, asfalt- og mineralolieindustrien og udgivervirksomheder.

7.5.2 Nerveskadelige stoffer

Der findes ikke systematisk indsamlede data vedrørende udsættelsen for organiske opløsningsmidler. Det skønnes, at forbruget af organiske opløsningsmidler i alt løber op i ca. 200.000 tons årligt. Med virkning fra 2004 trådte en ny bekendtgørelse i kraft om farlige stoffer og produkter, hvorefter mængden af alle fremstillede og importerede stoffer og produkter skulle indberettes hvert andet år. En sådan indberetning af forbrug gør det muligt at etablere en indirekte indikator for den erhvervsmæssige udsættelse for organiske opløsningsmidler.

7.6 Sammenfatning og vurdering

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 havde 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 kemikalie 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 hjerneskader vurderes at være nået ud fra selvrapporteret udsættelse for kemikalier, kemikalieforbrug og anmeldte akutte opløsningsmiddelrelaterede funktionsnedsættelser i centralnervesystemet ("hjerneskader").

Referencer:

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

INDE- KLIMA



Sygdomme eller alvorlige gener på grund af dårligt indeklima på arbejdspladsen



8 Indeklima

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

Indeklimaproblemer findes ifølge internationale definitioner, hvor man hos en gruppe personer, der opholder sig i en bygning, finder overhyppighed af symptomer i form af slimhindeirritation, kvalme, hovedpine, åndedrætsbesvær, svimmelhed, koncentrationsbesvær mv. Det er typisk for indeklimaproblemer, at det ofte ikke er en enkelt påvirkning, der giver problemer, men en samtidig påvirkning af flere faktorer på et lavt niveau. Indeklimaproblemer findes ofte på administrative arbejdspladser, i sundhedssektoren, på institutioner og i visse butikker. Antallet af arbejdspladser på disse områder er stigende (WHO, 1983).

Dårligt indeklima kan skyldes bygnings- eller vedligeholdelsesmæssige mangler, eller at lokalerne anvendes uhensigtsmæssigt. Der kan være tale om overskridelse af anerkendte normer for en eller flere af indeklimafaktorerne, varme og træk, luftkvalitet, fugt, lys og støj og akustik. Imidlertid er der ikke altid en umiddelbart synlig eller målelig forskel mellem forholdene i en bygning, hvor de ansatte har massive indeklimarelaterede symptomer, og forholdene i bygninger, hvor de ansatte ikke har symptomer.

Kontor- og administrationsområdet, social- og sundhedsområdet og undervisnings- og forskningsområdet var i fokus i indsatsen mod dårligt indeklima.

Indeklima blev ikke omfattet af prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen 2002-2005.

8.1 Arbejdsmiljøaktørernes forebyggende aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådernes aktiviteter knyttet til indeklima på arbejdspladsen i programperioden. For Arbejdstilsynet drejede det sig om indsatser, reaktioner, regulering og information. For branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene drejede det sig om deres projekter målrettet visionen i programperioden.

8.1.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Arbejdstilsynet gennemførte i programperioden tre brancheindsatser, en emne- og en informationsindsats rettet mod dårligt indeklima.

Den væsentligste indsats var "Informationsindsats om indeklima" i 2000, der som primært formål havde at informere om løsning af indeklimaproblemer. Derudover indgik indeklima i indsatserne "Sikkert og sundt – døgnet rundt", "Erhvervsskoleindsatsen", "Kontor- og administrationindsatsen", samt i indsatsen "Daginstitutioner 2002". For nærmere oplysninger om de enkelte indsatser henvises til Arbejdstilsynets årlige overvågningsrapporter 1999-2003. Indeklima har i perioden 1999 til 2003 indgået i en større indsats hvert år.

Arbejdstilsynets reaktioner vedrørende indeklima udgjorde 200-250 pr. år i perioden 1996-1998, mens der i 1999 næsten skete en fordobling af antallet. Stigningen i antallet af reaktioner var størst for vejledninger. Det vurderes, at stigningen dels skyldes den øgede

fokus på indeklima i forbindelse med handlingsplanen, dels skyldes, at en del reaktioner, der var rubriceret under andre overskrifter (fx temperatur og ventilation), nu bliver rubriceret som indeklima.

Med Arbejdstilsynets nye registreringssystem fra 2002 blev det muligt at opdele Arbejdstilsynets reaktioner vedrørende indeklima på fem hovedgrupper, ”belysning og dagslys”, ”fugt og skimmelsvamp”, ”luftkvalitet”, ”varme, kulde og træk” samt ”øvrige indeklimalabelastninger”.

Arbejdstilsynet afgav i alt godt 6.600 reaktioner rettet mod dårligt indeklima i perioden 2002-2005 svarende til ca. 5,1 pct. af samtlige materielle og formelle reaktioner. Cirka halvdelen af indeklimareaktionerne drejede sig om ”luftkvalitet”, mens ”varme, kulde og træk” er årsag til ca. 20 pct. ”Fugt og skimmelsvamp” udgør mindre end 3 pct. af alle indeklimareaktioner. I bilag H findes en opgørelse over alle reaktioner fordelt på reaktionstype og arbejdsmiljøproblem.

De eksisterende regler, primært i bekendtgørelsen om indretning af faste arbejdssteder, vurderes at have givet tilstrækkelige hjemler til de nødvendige reaktioner.

Arbejdstilsynet har i 1995 udarbejdet At-meddelelser om temperatur i arbejdsrum på faste arbejdssteder, i 1996 om faste arbejdssteders indretning, indeklima, arbejdsrum på faste arbejdssteder, planlægning af faste arbejdssteders indretning, kunstig belysning, i 1998 om rengøring og vedligeholdelse, og i 1999 om ventilation på faste arbejdssteder. I 2001 har Arbejdstilsynet udarbejdet At-vejledninger om ventilation på faste arbejdssteder, indeklima, rengøring og vedligeholdelse, i 2002 om kunstig belysning, i 2003 om faste arbejdssteders indretning, i 2004 om arbejdsrum på faste arbejdssteder, og endelig i 2005 om temperatur i arbejdsrum på faste arbejdssteder, og om planlægning af faste arbejdssteders indretning.

Siden januar 2005 har Arbejdstilsynet jf. bekendtgørelse nr. 554 af 17. juni 2004 om brug af autoriserede arbejdsmiljørådgivere til løsning af bestemte arbejdsmiljøproblemer ved problemer med luftkvalitet, ventilation fugt samt skimmelsvamp kunnet afgive såkaldte problem-påbud, som alene kan løses ved inddragelse af autoriserede arbejdsmiljørådgivere.

I 16 af Arbejdstilsynets 48 arbejdsmiljøvejvisere fra 1998 er indeklima medtaget som et væsentligt tema. Arbejdstilsynet etablerede i 2000 en særlig hjemmeside med information om indeklimaforhold www.indeklima.at.dk. Ligeledes udgav Arbejdstilsynet i 2000 to pjecer om indeklima. Det drejer sig om ”[Indeklima og arbejdspladsvurdering - metoder til sikkerhedsorganisationen](#)” og ”[Checkliste for bygningsgennemgang](#)”.

Som hjælp til virksomhederne har Arbejdstilsynet udarbejdet brancherettede tjeklister til arbejdspladsvurdering (APV), der især henvender sig til små virksomheder. Hvor det er relevant, indeholder disse tjeklister punkter om indeklima.

8.1.2 Branchearbejdsmiljørådenes projekter

Der er i perioden 1996-1998 udarbejdet branchevejledninger, som omhandler enkeltfaktorer i indeklimaet og indeklima generelt. Vejledningerne blev udarbejdet af branchesikkerhedsrådene (BSR) for kontor, butik, social og sundhed samt undervisning. En oversigt over branchearbejdsmiljørådenes publikationer m.m. findes i bilag Y.

Branchearbejdsmiljørådene har i årene 1999-2005 iværksat i alt 178 projekter, der helt eller delvist er relateret til visionsområdet indeklima. Det svarer til ca. 9 pct. af samtlige projekter i branchearbejdsmiljørådernes regi. Til disse projekter er bevilget i alt ca. 13 mio. kr., svarende til ca. 5 pct. af det samlede beløb på 285 mio.

Følgende branchearbejdsmiljøråd har ydet tilskud til flest projekter: industri 42, service og tjenesteydelser 26, social- og sundhedsområdet 22 og privat kontor og administration 14 projekter. Branchearbejdsmiljørådene for henholdsvis finanssektoren og offentlig kontor og administration, social- og sundhedsområdet og undervisnings- og forskningsområdet har sammen udgivet flere vejledninger om indeklima og står i fællesskab for www.indeklimaportalen.dk på internettet.

8.2 Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV)

For at kunne vurdere fremdriften i handlingsprogrammet og de deraf affødte aktiviteter på virksomhedsniveau blev gennemført flere ensartede indsamlinger af data på en række indikatorer med nogle års mellemrum. På grund af karakteren af disse indikatorer om virksomhedernes viden, holdninger og handlinger i relation til arbejdsmiljø blev valgt en kombineret metode bestående af telefoninterview og observation på virksomhederne foretaget af eksterne arbejdsmiljøkonsulenter.

I alt blev 454 virksomheder i fire branchegrupper, som bl.a. var karakteriseret ved, at arbejdet foregår indendørs, og ved, at der ikke er vareproduktion på stedet. Branchegrupperne er følgende: kontor og administration; hjemmepleje og døgninstitutioner for voksne; dag- og døgninstitutioner for børn og unge; undervisning og forskning.

366 virksomheder svarende til ca. 81 pct. valgte at deltage i undersøgelsen. De deltagende virksomheder fordelte sig med ca. 15 pct. små virksomheder med 1-4 ansatte, ca. 40 pct. mellemstore virksomheder med 5-19 ansatte og ca. 45 pct. store virksomheder med 20 eller flere ansatte. En repræsentant for ledelsen og en for medarbejderne blev interviewet. Cirka 50 virksomheder blev desuden *besøgt* og *vurderet* af arbejdsmiljøkonsulenter. Undersøgelsen blev gennemført ved interview og besøg i 2001 og 2004. Yderligere oplysninger om design og metode i denne undersøgelse findes i bilag F.

Arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøpolitik

I arbejdsmiljøloven er der krav om, at alle virksomheder med ansatte mindst hver tredje år skal gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering.

I perioden 2001- 2004 er der ca. 10 pct. flere *mellemstore* virksomheder i 2004, der i telefoninterviewet oplyser at have gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de sidste tre år (bilagstabel 8-2-1, 8-2-2). Flere større virksomheder end mindre oplyser i 2004, at man gennemfører arbejdspladsvurderinger, idet omkring 55 pct., 75 pct. og 95 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder oplyser, at de har gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de seneste tre år.

Ved virksomhedsbesøgene konstaterer arbejdsmiljøkonsulenterne, at det generelt er relevante arbejdsmiljøproblemer, herunder indeklimaproblemer, der er medtaget i arbejdspladsvurderingen, og at arten, alvoren og omfanget af arbejdsmiljøproblemerne er vurderet, men at omkostningstunge løsninger stort set ikke er gennemført.

I 2004 er der ca. 20 pct. flere *mellemstore og store* virksomheder end i 2001, der i telefoninterviewet oplyser, at de har udarbejdet en skriftlig *arbejdsmiljøpolitik* (bilagstabel 8-2-3). I 2004 er det ca. 35 pct., 50 pct. og 65 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder, der oplyser, at de har en skriftlig arbejdsmiljøpolitik.

Virksomhedernes holdning til arbejdsmiljø

I 2004 er der, sammenlignet med 2001, ca. 10 pct. færre *store* virksomheder, der udtrykker den holdning, at arbejdsmiljøet som regel kun forbedres, hvis virksomheden presses til det (bilagstabel 8-2-4). Der er altså sket en mindre fremgang for store virksomheder på dette område over den 4-årige periode. I samme periode er der flere *mellemstore og store* virksomheder, der giver udtryk for, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end arbejdsmiljøreglerne kræver (bilagstabel 8-2-5). Dette tages som en positiv udvikling over den 4-årige periode. Det er ca. 65-75 pct. af alle virksomhederne i denne undersøgelsesdel, der er af den opfattelse i 2004.

Virksomhedernes forebyggende handlinger rettet mod indeklima i 2001 og 2004

Det er en uforandret andel på ca. 50-75 pct. af virksomhederne, der oplyser i telefoninterview, at de drøfter indeklimaet på møder mellem medarbejdere og ledelse (bilagstabel 8-2-6). Det er også en uforandret andel ifølge ledelsessiden på ca. 55-70 pct. af virksomhederne, der oplyser, at de vedligeholder deres bygninger; der er dog færre ifølge medarbejdersiden, nemlig ca. 35-50 pct. (bilagstabel 8-2-7).

Når det drejer sig om vedligeholdelse af deres tekniske installationer, er der ca. 10-25 pct. flere *mellemstore og store* virksomheder i 2004 end i 2001, der oplyser, at de gør det (bilagstabel 8-2-8).

Til gengæld er der sket en negativ udvikling, hvad angår virksomhedernes instruktion af medarbejderne i brugen af tekniske installationer og deres hensyntagen til indeklimaet ved byggeri. Her er der ca. 10-25 pct. færre virksomheder i 2004 end i 2001, der oplyser, at de gør det (bilagstabeller 8-2-9 og 8-2-10). Der er desuden færre *store* virksomheder i 2004 end i 2001, der oplyser, at de har forbedret rengøringskvaliteten inden for de sidste tre år (bilagstabel 8-2-11).

Virksomhedernes brug af skriftligt materiale

I 2004 er virksomhederne blevet spurgt om, hvorvidt de i deres forebyggende arbejde rettet mod gener og helbredsskader forårsaget af dårligt indeklima bruger skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljøråd, organisationer eller internet. Cirka 25 pct., 40 pct. og 65 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder oplyser, at de bruger mindst én af fire informationskilder, der er spurgt til (bilagstabel 8-2-12).

Virksomhedernes forebyggende handlinger rettet mod indeklima

Virksomhederne blev i 2004 stillet spørgsmål, om de havde foretaget sig en eller flere af en række udvalgte handlinger til at forebygge problemer med indeklimaet. Fordelingen af positive besvarelser på ti spørgsmål vises i bilagsfigur 8-2-1.

Ca. 50-75 pct. af virksomhederne – flest blandt de store – oplyser, at de har taget hensyn til indeklimaet ved nyanskaffelser, at de systematisk vedligeholder deres tekniske installationer,

eller at man har støjdæmpende lofter, støjdæmpede maskiner eller støjdæmpet udstyr. Cirka samme andel oplyser, at man har placeret printere og kopimaskiner i separate rum. Kun ca. 20 pct. – uafhængigt af virksomhedens størrelse – oplyser, at man giver instruktion i brugen af varme- og ventilationsanlæg, solafskærmning eller lignende.

Ifølge arbejdsmiljøkonsulenternes samlede vurderinger efter hvert besøg kan virksomhederne inddeles således, at den ene fjerdedel enten ikke har tilstrækkeligt kendskab til indeklima eller til forebyggelse af indeklimaproblemer eller ikke foretager sig noget i relation til indeklimaet på arbejdspladsen. De har bl.a. ikke taget indeklimaspørgsmålet med i deres arbejdspladsvurdering (APV). En anden fjerdedel af virksomhederne har til gengæld integreret indeklimaproblematikken i deres almindelige arbejdsmiljøarbejde og løser de problemer, de får kendskab til – ofte i god dialog med medarbejderne. De resterende virksomheder placerer sig mellem disse to yderpunkter.

Arbejdsmiljøkonsulenterne konkluderer på basis af deres besøg på virksomhederne, at de har set en del forsøg på at forbedre indeklimaet, men også, at det til trods herfor kun er lykkedes i meget begrænset omfang at opnå reelle forbedringer. De vurderer videre, at mange virksomheder mangler indsigt i, hvad der vil være bedst at gøre, og mangler forståelse for problemets betydning for medarbejdernes velbefindende.

Detaljerede resultater af denne undersøgelse fremgår af bilagstabellerne 8-2-1 til 8-2-12 og bilagsfigur 8-2-1.

8.3 Interviewundersøgelser af lønmodtagere m.m.

8.3.1 Arbejdsmiljøinstituttet (NAK)

Arbejdsmiljøinstituttet har interviewet stikprøver af lønmodtagerne i 1995, 2000 og 2005, således at det er muligt at følge udviklingen i arbejdsmiljøets tilstand inden for forskellige områder (bilag E). De stillede spørgsmål omhandler, hvilke påvirkninger i arbejdsmiljøet man er udsat for, og de adspurgtes helbred. Hvad angår indeklima i arbejdsmiljøet er lønmodtagerne bl.a. blevet spurgt, i hvor høj grad de inden for en periode har haft symptomer, der kunne være forårsaget af dårligt indeklima, eller om de har været udsat for u hensigtsmæssige påvirkninger fra bygninger, inventar m.m.

Med hensyn til symptomer, der kan være forårsaget af et dårligt indeklima, er der 3 pct. point flere kvinder i 2005 end i 1995, der oplyser, at de hele tiden eller det meste af tiden har følt sig trætte (bilagstabel 8-3-1). Ændringen er sket fra 2000 til 2005. Til gengæld oplyser 2 pct. point færre både mænd og kvinder i 2005 sammenlignet med 1995, at de meget ofte har hovedpine (bilagstabel 8-3-2). I 2005 oplyste stort set ingen mænd og 2 pct. kvinder om hyppig hovedpine. Med hensyn til irritation af øjne oplyste 8 pct. point færre i 2005 end i 1995 at have dette symptom (bilagstabel 8-3-3). Stort set ingen mænd og kun 1 pct. af kvinder oplyste at have dette symptom fra øjnene i 2005. For begge de sidstnævnte symptomer er der mindre forskelle i formuleringen af spørgsmålene i 1995 og 2005.

Hvad angår u hensigtsmæssige påvirkninger i indeklimaet, er der fra 1995 til 2005 en uforandret andel på ca. 10 pct., der oplyser, at de er udsat for varme, der gør dem sløve eller søvnige i mindst en fjerdedel af arbejdsdagen (bilagstabel 8-3-4), ligesom der er en uforandret andel på ca. 15 pct., der oplyser, at de er udsat for svag eller blændende belysning i mindst en fjerdedel

af arbejdsdagen (bilagstabel 8-3-5). I 2005 er der sammenlignet med 1995 4 pct. point færre mænd, der oplyser, at de er udsat for træk i mindst en fjerdedel af dagen (bilagstabel 8-3-6). Ændringen er sket mellem 2000 og 2005. I 2005 oplyste i alt ca. 20 pct., at de var udsat for træk. Cirka 14 pct. point færre både mænd og kvinder oplyste i 2005 sammenlignet med 1995, at de var udsat for passiv rygning i mindst en fjerdedel af dagen. Ændringen er sket jævnt over perioden. I alt oplyste 13 pct. i 2005, at de var udsat for passiv rygning (bilagstabel 8-3-7).

Detaljerede resultater af Arbejds miljøinstituttets NAK-undersøgelser fremgår af bilagstabelerne 8-3-1 til 8-3-7.

8.3.2 Arbejds miljøinstituttet – ni særligt farlige jobgrupper

I forbindelse med gennemførelsen af særlige indsatser for ni farlige jobgrupper foretog Danmarks Statistik for Arbejdstilsynet interview af stikprøver af arbejdstagerne i disse grupper i 2002 og 2005 (Gram, 2006). Enkelte spørgsmål drejede sig om indeklima til jobgruppen af tjenere og servitricer. Ses resultaterne i 2005 i forhold til 2002, er der stort set tale om en uændret situation. Dog er der flere, der oplyser, at de er udsat for kulde i 2005.

8.3.3 Socialforskningsinstituttet

Også Socialforskningsinstituttet har som led i deres levkårsundersøgelser (Andersen, 2003) interesseret sig for udbredelsen af træk på arbejdspladsen. Socialforskningsinstituttets undersøgelse er gennemført med en anden kadence end Arbejds miljøinstituttets og går tilbage til 1976. Socialforskningsinstituttet påviser frem til 2000, at en lige stor andel af befolkningen i arbejde (ca. 10 pct.) oplyser, at de altid er udsat for træk i arbejdet.

8.3.4 Statens Institut for Folkesundhed

Statens Institut for Folkesundhed (tidl. Dansk Institut for Klinisk Epidemiologi) har beskæftiget sig med psykosociale aspekter af arbejdsmiljøet ved sine undersøgelser i 1987, 1994 og 2000 (Kjøller og Rasmussen, 2002). I instituttets undersøgelser af repræsentative stikprøver af befolkningen i alderen 16-66 år oplyste 27 pct., at de var udsat for træk på arbejdspladsen. I 1987 henholdsvis 1994 oplyste 23 pct. henholdsvis 18 pct., at de var udsat for træk på arbejdspladsen. Når det gælder udsættelse for passiv rygning på arbejdspladsen, oplyste 41 pct., at de var udsat.

8.4 Sammenfatning og vurdering

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

Arbejdstilsynet og branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejds miljørådene gennemførte i programperioden flere indsatser og oplysningskampagner 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 indeklimaforhold.

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 virksomheder, 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 forebyggelse af helbredsskader som følge af dårligt indeklima blev der spurgt til brugen af skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljørådene, organisationerne og internettet. 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 overvejes 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 indeklimaet, var der i 2004 sammenlignet med 2001 betydeligt flere mellemstore og store virksomheder, der oplyste, at de vedligeholdt deres tekniske installationer, og at de havde forbedret rengøringen. En uændret andel oplyste, at de vedligeholdt deres bygninger. Cirka 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 indeklimaet ved anskaffelser af nyt inventar og udstyr, mens dette ikke var så udbredt på små og mellemstore virksomheder.

I relation til lønmodtagernes *selvrapporterede* indeklimapåvirkninger viste Arbejdsmiljøinstituttets interviewundersøgelser (NAK) generelt et fald i forekomsten af en række symptomer, der kunne sættes i forbindelse med et belastende indeklima. Der var lige så mange, der klagede over stærk og sløvende varme i 2005 som i 1995. Det samme gjaldt blanding. 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.

Referencer:

Andersen BH. Udviklingen i befolkningens levekår over et kvart århundrede. København: Socialforskningsinstituttet, 2003.

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

Kjøller M, Rasmussen NK. Sundhed og sygelighed i Danmark 2000 og udviklingen fra 1987. København: Statens Institut for Folkesundhed, 2002.

BØRN & UNGE



Skader blandt børn og unge
i forbindelse med arbejde



9 Børn og unge

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

Børn og unge er særligt sårbare over for de påvirkninger, som et arbejde kan medføre, bl.a. fordi denne gruppe er arbejdsmæssigt uerfaren. Ved børn og unge forstås her 10-24-årige.

Jern- og metalindustrien, grafisk industri (herunder uddeling af aviser og blade), butiksområdet, hotel- og restaurationsområdet, rengøring, vaskerier og renserier, det grønne område samt undervisning og forskning (herunder lærlinge) var særligt i fokus for indsatsen i handlingsprogrammet for 10-17-årige, mens brancherne i fokus for de 18-24-årige var metal-, stålværker og støberier samt el- og varmeværker, jern- og metalindustrien, bygge og anlæg, træ- og møbelindustrien samt nærings- og nydelsesmiddelindustrien.

I 1999 blev udpeget ti særligt farlige job, som alle omfattede børn og unge. Disse jobgrupper var: hjemme- og sygehjælpere, chauffører, specialarbejdere inden for jord, beton og belægning, svejsere, smede, specialarbejdere i kemisk industri, slagteriarbejdere, jernbane- og rangerarbejdere, træindustriarbejdere samt stålværks- og støberiarbejdere.

Visionen om børns og unges arbejdsmiljø blev ikke omfattet af prioriteringen af arbejdsmiljøindsatsen 2002-2005.

9.1 Arbejdsmiljøaktørernes forebyggende aktiviteter

I dette afsnit beskrives Arbejdstilsynets og branchearbejdsmiljørådernes aktiviteter knyttet til børns og unges arbejdsmiljø i programperioden. For Arbejdstilsynet drejede det sig om indsatser, reaktioner, regulering og information. For branchesikkerhedsrådene og senere branchearbejdsmiljørådene drejede det sig om projekter målrettet visionen i programperioden.

9.1.1 Arbejdstilsynets aktiviteter

Arbejdstilsynet gennemførte i programperioden i alt syv brancheindsatser, tre særlige aktioner, en emne- og en informationsindsats vedrørende unges arbejde.

Ved tilsyn på virksomhederne i perioden 1996-1999 var antallet af reaktioner vedrørende børn og unges arbejde i alt 1.594 (inklusive reaktioner i forbindelse med alenearbejde). Reaktionerne i perioden 2002-2005 omfattede alle materielle arbejdsmiljøproblemer vedrørende børn og unges arbejde og alle typer reaktioner (påbud, vejledning osv.). Der blev i denne periode afgivet 608 reaktioner svarende til 0,5 pct. af alle Arbejdstilsynets materielle og formelle reaktioner. I bilag H findes en opgørelse over alle reaktioner fordelt på reaktionstype og arbejdsmiljøproblem.

EF-direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen blev i Danmark implementeret i bekendtgørelse nr. 516 af 14. juni 1996 og i 2005 erstattet af bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 om unges arbejde. I direktivet og bekendtgørelserne er "unge" afgrænset til personer, der endnu ikke er fyldt 18 år. Bortset fra kulturelle aktiviteter er det ikke tilladt at beskæftige børn under 13 år.

I programperioden har Arbejdstilsynet i 1998 udarbejdet At-meddelelser om arbejdsmiljølovgivningens anvendelse over for elever i erhvervspraktik, om elevers anvendelse af maskiner og andre tekniske hjælpemidler i forbindelse med undervisning, om elevers anvendelse af stoffer og materialer i grundskolen, i 1999 At-meddelelser om elevers praktiske øvelser på de gymnasiale uddannelser og om unges arbejde.

I 1995 udarbejdede Arbejdstilsynet en At-cirkulæreskrivelse om behandling af dispensations-sager vedrørende unges farlige arbejde (alenearbejde).

I 20 af Arbejdstilsynets 48 arbejdsmiljøvejvisere fra 1998 indgår beskrivelser og vejledning om arbejdsmiljøproblemer vedrørende børn og unges arbejdsmiljø.

9.1.2 Branchearbejdsmiljørådernes projekter

Branchesikkerhedsrådene udarbejdede i 1996-1998 en række branchevejledninger med emnet børn og unges arbejde. Det gjaldt primært branchesikkerhedsrådet for butiksområdet. En oversigt over branchearbejdsmiljørådernes publikationer m.m. findes i bilag Y.

Branchearbejdsmiljørådene har i årene 1999-2005 iværksat i alt 120 projekter, som helt eller delvis relaterer sig til visionen om børn og unges arbejde, hvilket svarede til ca. 6 pct. af samtlige projekter i branchearbejdsmiljørådernes regi. Der blev til børn og unge-området bevilget knap 8 mio. kroner svarende til ca. 3 pct. af det samlede beløb til projekter. Flest projekter blev bevilget af branchearbejdsmiljørådene for henholdsvis industri, jord til bord og service og tjenesteydelser.

9.2 Virksomhedernes forebyggende aktiviteter (VOV)

For at kunne vurdere fremdriften i handlingsprogrammet og de deraf affødte aktiviteter på virksomhedsniveau blev gennemført flere ensartede indsamlinger af data på en række indikatorer med nogle års mellemrum. På grund af karakteren af disse indikatorer om virksomhedernes viden, holdninger og handlinger i relation til arbejdsmiljø blev valgt en kombineret metode bestående af telefoninterview og observation på virksomhederne foretaget af eksterne arbejdsmiljøkonsulenter.

I alt blev 581 virksomheder udvalgt til telefoninterview i fem branchegrupper, hvor der erfaringsmæssigt er flest børn ansat. Branchegrupperne er følgende: godstransport; butikker; supermarkeder og varehuse; hoteller og restauranter; brød-, tobaks-, chokolade- og sukker-vareindustrien.

375 virksomheder svarende til 65 pct. valgte at deltage i undersøgelsen. De deltagende virksomheder fordelte sig med ca. 15 pct. små virksomheder med 1-4 ansatte, ca. 40 pct. mellemstore virksomheder med 5-19 ansatte og ca. 45 pct. store virksomheder med 20 eller flere ansatte. En repræsentant for ledelsen og en for medarbejderne blev interviewet. Cirka 50 virksomheder blev desuden besøgt og vurderet af arbejdsmiljøkonsulenter. Undersøgelsen blev gennemført ved interview og besøg i 2004. På grund af forskelligt undersøgelsesdesign i 2001 og 2004 har arbejdsmiljøkonsulenterne i 2004 anset materialerne for så forskellige, at sammenligning ikke er mulig. Yderligere oplysninger om design og metode i denne undersøgelse findes i bilag F.

Arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøpolitik

I arbejdsmiljøloven er der krav om, at alle virksomheder med ansatte mindst hver tredje år skal gennemføre en skriftlig arbejdspladsvurdering.

I 2004 er der ifølge ledelsessiden ca. 20 pct., 65 pct. og 80 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder, der har gennemført arbejdspladsvurderinger inden for de sidste tre år. Ifølge medarbejdersiden er der betydeligt færre virksomheder, nemlig henholdsvis ca. 15 pct., 35 pct. og 55 pct. (bilagstabel 9-2-1 og 9-2-2). Ved virksomhedsbesøgene konstaterer arbejdsmiljøkonsulenterne, at det ofte kun er kortlægningsdelen, der er gennemført, og at handlingsplaner mangler. Flere små virksomheder mener, at der ikke er noget krav om arbejdspladsvurdering for deres størrelse virksomhed, eller de er i tvivl herom, hvorfor de ikke bruger tid på det.

I 2004 er der ifølge ledelsessiden ca. 20 pct., 45 pct. og 60 pct. af henholdsvis små, mellemstore og store virksomheder, der har udarbejdet en skriftlig *arbejdsmiljøpolitik* (bilagstabel 9-2-3). Arbejdsmiljøkonsulenterne konstaterer ved virksomhedsbesøgene, at der kun ganske få steder er tale om en egentlig arbejdsmiljøpolitik. Denne er som regel udarbejdet på centralt niveau for de virksomheder, der indgår i en koncern eller kæde.

Virksomhedernes holdning til arbejdsmiljø

I 2004 er der uafhængigt af størrelse 20-30 pct. af virksomhederne, der i telefoninterviewet oplyser, at arbejdsmiljøet som regel kun forbedres, hvis virksomheden presses til det (bilagstabel 9-2-4), mens ca. 70-85 pct. af virksomhederne mener, at arbejdsmiljøet helst skal være bedre, end arbejdsmiljøreglerne kræver (bilagstabel 9-2-5).

Virksomhedernes brug af skriftligt materiale

I 2004 er virksomhederne blevet spurgt om, hvorvidt de i deres forebyggende arbejde rettet mod gener og helbredsskader forårsaget af dårligt indeklima bruger skriftligt materiale fra Arbejdstilsynet, bedriftssundhedstjenesten, branchearbejdsmiljøråd, organisationer eller internet. 45-60 pct. af virksomhederne oplyser, at de bruger mindst én af fem informationskilder (bilagstabel 9-2-6). Dette kan pege i retning af, at der skal findes andre måder end skriftlig kommunikation, hvis man skal nå virksomhederne.

Virksomhedernes forebyggende handlinger rettet mod børn og unge i virksomheden

Virksomhederne blev i 2004 stillet spørgsmål, om de havde foretaget sig en eller flere af en række udvalgte handlinger for at forebygge helbredsskader hos ansatte under 18 år (bilagsfigur 9-2-1).

På 80 pct. eller mere af virksomhederne oplyser man, at man har særlig opmærksomhed på, hvordan deres unge medarbejdere trives i virksomheden, og at man giver de unge en fast, voksen kontaktperson. Dette står dog i kontrast til arbejdsmiljøkonsulenternes indtryk fra deres besøg på nogle af virksomhederne. Arbejdsmiljøkonsulenterne vurderer, at det kun er få virksomheder, der gør et særligt arbejde vedrørende arbejdsmiljøet for deres unge ansatte, og at mange helt mangler viden om, at der kunne være et særligt behov i virksomheden i relation til deres unge medarbejdere. Når det gælder om at give de unge instruktion i sikkerhedsforanstaltninger, halter de mindste virksomheder bagefter de lidt større, idet kun ca. halvdelen af dem, der har mindre end fem ansatte, oplyser, at de giver deres unge medarbejdere en sådan instruktion.

Ifølge arbejdsmiljøkonsulenternes samlede vurderinger efter hvert besøg er det kun en meget beskeden del af virksomhederne, der forholder sig på en god måde i forhold til reglerne om unges arbejde. På mange af de besøgte virksomheder havde man ingen viden om reglerne for unges arbejde, eller man var af den opfattelse, at de unge skal lære at tage vare på sig selv, fordi arbejdsmiljøet er en sag for den enkelte. En stor mellemgruppe havde nogen viden om arbejdsmiljø, men savnede ofte særlig viden og forståelse for, at unge kan have særlige behov, fordi de er ny og uerfarne. Detaljerede resultater af denne undersøgelse fremgår af bilagstabelerne 9-2-1 – 9-2-6 og bilagsfigur 9-2-1.

9.3 Arbejdsskader

Til at belyse forekomsten af helbredsskader som følge af arbejdet blandt børn og unge anvendes Arbejdstilsynets register over anmeldte arbejdsulykker. Alle arbejdsulykker og forgiftningstilfælde, som medfører uarbejdsdygtighed én dag eller mere ud over tilskadedagen, har arbejdsgiveren pligt til at anmelde til Arbejdstilsynet. Anmeldelse sker typisk på en særlig anmeldeblanket eller elektronisk via internettet. Tidligere undersøgelser har vist, at kun ca. 45 pct. af de anmeldelsespligtige arbejdsulykker faktisk anmeldes. Der ses en betydelig variation i rapporteringen mellem aldersgrupper, typer af skade og brancher (bilag B).

Endvidere anvendes registret over anmeldte arbejdsbetingede lidelser, hvor læger og tandlæger har pligt til at anmelde sygdomstilfælde til Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen. Dækningsgraden af registret over anmeldte arbejdsrelaterede lidelser kendes ikke, men anses generelt at være lavere end for Arbejdstilsynets register over anmeldte arbejdsulykker. Endvidere vurderes det, at tilbøjeligheden til at anmelde tilfælde af arbejdsrelateret sygdom varierer for forskellige typer lidelser (bilag C).

9.3.1 Unge under 18 år

Arbejdsulykker

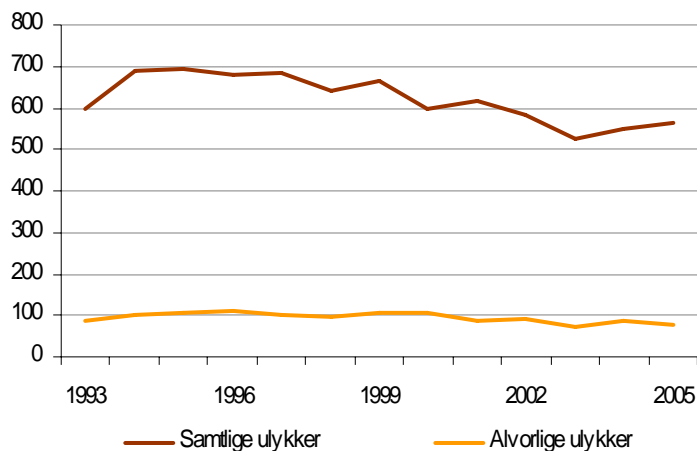
Den foreløbige opgørelse af anmeldte arbejdsulykker til Arbejdstilsynet for året 2005¹¹ viser, at der i 2005 blev anmeldt 566 arbejdsulykker for unge under 18 år, hvilket svarer til 2,6 ulykker pr. arbejdsdag beregnet på basis af 220 arbejdsdage pr. år.

I 75 tilfælde var der tale om alvorlige arbejdsulykker bortset fra ulykker, der har medført døden, svarende til ca. 13 pct. af samtlige anmeldte arbejdsulykker for unge under 18 år.

I perioden 1993-2005 er der anmeldt mellem ét og fire tilfælde om året af arbejdsulykker, der har medført døden, for unge under 18 år.

¹¹ Erfaringen viser, at der samlet set for alle aldersgrupper modtages ca. 5-6 pct. flere anmeldelser, efter at den løbende inddatering er sluttet primo februar året efter ulykkesåret.

Figur 9-3-1 Anmeldte arbejdsulykker for unge under 18 år til Arbejdstilsynet 1993-2005



På tværs af perioden 1993-2005 er der tale om statistisk signifikant fald i både *samtlige anmeldte arbejdsulykker* og *alvorlige arbejdsulykker bortset fra ulykker, der har medført døden*, for unge under 18 år (figur 9-3-1).

Faldet i *samtlige anmeldte arbejdsulykker* i hele programperioden dækker over et fald frem til 2003 og et øget antal anmeldelser i 2004 og 2005. Et tilsvarende billede ses for samtlige anmeldte arbejdsulykker uanset alder i 2004 og 2005. Stigningen i 2004 sker samtidig med en ændring af arbejdsskadesikringsloven, som administreres af Arbejdsskadestyrelsen. Ændringen betød bl.a. en ændring af ulykkesbegrebet, med det formål at øge muligheden for at få anerkendt arbejdsulykker.

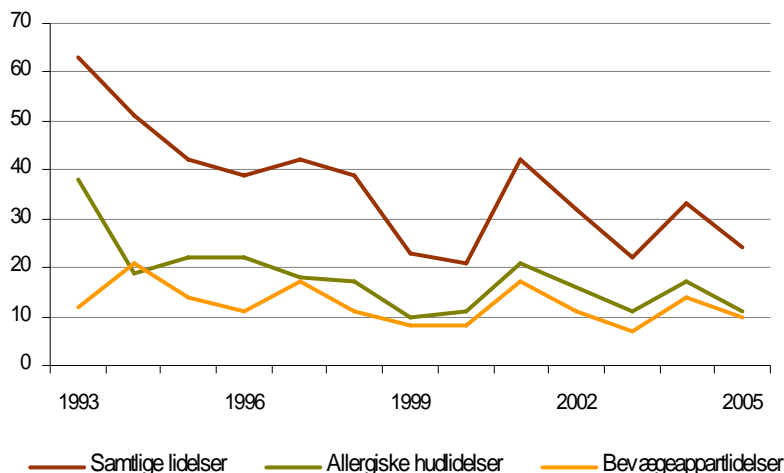
For drenge anmeldes der i perioden flere arbejdsulykker end for piger, og faldet gælder kun for drengenes vedkommende (bilagsfigur 9-3-2).

For 12 ud af 49 branchegrupper ses et fald i antallet af anmeldte arbejdsulykker. For fire branchegrupper, *murer-, snedker- og tømrerforretninger, kontor og administration, kultur m.m.* samt *supermarkeder og varehuse*, ses en stigning i perioden. Sidstnævnte branche tegner sig for flest anmeldelser i perioden 1993-2005, og sammen med *butikker* repræsenterer området tilsammen 25 pct. af samtlige anmeldte arbejdsulykker for unge under 18 år (bilagstabel 9-3-1).

Arbejdsrelateret sygdom og symptomer

Der anmeldes relativt få tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer hos unge under 18 år. I 2005 blev der i alt anmeldt 24 tilfælde. Antallet af anmeldte tilfælde falder signifikant frem til 2000, hvorefter antallet varierer år for år (figur 9-3-2).

Figur 9-3-2 Anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer hos unge under 18 år 1993-2005 fordelt på samtlige lidelser, allergiske hudlidelser og lidelser i bevægeapparatet



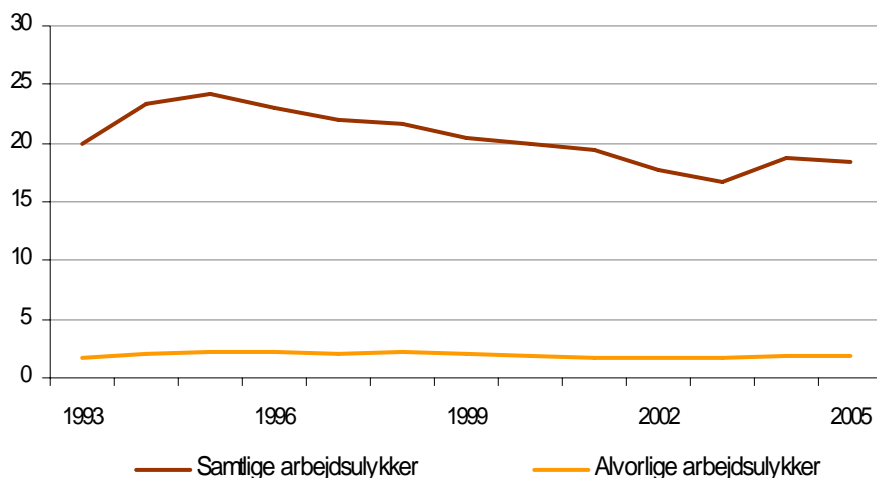
Allergiske hudlidelser udgør halvdelen af de anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer hos unge under 18 år, mens 2/5 vedrører lidelser i bevægeapparatet. Enkelte tilfælde drejer sig om allergiske luftvejslidelser og psykiske reaktioner. Branchegruppen *supermarkeder og varehuse* tegner sig for flest anmeldelser i perioden, efterfulgt af *hotel og restauration* (bilagstabel 9-3-3). Det skal her bemærkes, at supermarkeder også er den branche, hvor mange unge har deres fritidsjob.

9.3.2 18-24-årige

Arbejdsulykker

Den foreløbige opgørelse af anmeldte arbejdsulykker til Arbejdstilsynet for året 2005 viser, at der i 2005 i alt blev anmeldt 5.152 arbejdsulykker for 18-24-årige, hvilket svarer til ca. 23 ulykker pr. arbejdsdag beregnet på basis af 220 arbejdsdage pr. år. I forhold til de beskæftigede i aldersgruppen er det 18 anmeldelser pr. 1.000 beskæftigede. 508 anmeldelser omhandlede alvorlige arbejdsulykker svarende til ca. 10 pct. af samtlige arbejdsulykker anmeldt for aldersgruppen. Fem arbejdsulykker medførte døden for den tilskadekomne (bilagstabel 9-3-4).

Figur 9-3-3 Anmeldte arbejdsulykker for 18-24-årige pr. 1.000 beskæftigede til Arbejdstilsynet 1993-2005



I perioden 1993-2005 er der sket et statistisk signifikant fald i antallet af anmeldte arbejdsulykker i forhold til beskæftigelsen for 18-24-årige både for *samtlige arbejdsulykker* og for *alvorlige arbejdsulykker bortset fra ulykker, der medførte døden* (figur 9-3-3).

Faldet i *samtlige anmeldte arbejdsulykker* i hele programperioden dækker over et fald frem til 2003 og et øget antal anmeldelser i 2004 og 2005. Et tilsvarende billede ses for samtlige anmeldte arbejdsulykker uanset alder. Stigningen i 2004 sker samtidig med en ændring af arbejdsskadesikringsloven, som administreres af Arbejdsskadestyrelsen. Ændringen betød bl.a. en ændring af ulykkesbegrebet, med det formål at øge muligheden for at få anerkendt arbejdsulykker.

Faldet i *samtlige anmeldte arbejdsulykker* slår især igennem for mænd. Sammenlignet med de ældre aldersgrupper udviser 18-24-årige mænd i hele perioden den højeste incidens. For både mænd og kvinder gælder, at incidensen for at komme ud for en arbejdsulykke, der anmeldes, falder med stigende alder (bilagsfigur 2-4-15). Det relative fald i perioden 1993-2005 for 18-24-årige mænd svarer til faldet for mænd i de ældre aldersgrupper.

13 ud af 49 branchegrupper udviser statistisk signifikant fald med hensyn til samtlige anmeldte arbejdsulykker for 18-24-årige. For de fire branchegrupper, *murer-, snedker- og tømrerforretninger, engroshandel, transport af gods* samt *kultur mv.*, er der dog tale om statistisk signifikant stigning i perioden. Det højeste antal anmeldelser i forhold til beskæftigelsen i 2003-2005 ses inden for *svine- og kreaturslagterier*, hvis incidens varierer i perioden 1993-2005. Knap hver fjerde 18-24-årige får årligt anmeldt en arbejdsulykke i denne branchegruppe (bilagstabel 9-3-5).

Andelen af *alvorlige arbejdsulykker* i forhold til samtlige anmeldte arbejdsulykker er forholdsvis konstant omkring 9 pct. i perioden, og udviklingen udviser i perioden 1993-2005 i alt væsentligt samme forløb som for samtlige anmeldte arbejdsulykker.

Faldet i anmeldte *alvorlige arbejdsulykker, bortset fra ulykker der har medført døden*, slår kun igennem for mænd. Gennem hele perioden 1993-2005 har 18-24-årige mænd den højeste incidens sammenlignet med mænd i de ældre aldersgrupper. For kvinder forholder det sig

omvendt, idet den laveste incidens ses hos 18-24-årige (og 25-49-årige) kvinder (bilagsfigur 2-3-9). I en enkelt ud af de 49 branchegrupper, *transport af passagerer*, ses et statistisk signifikant fald, og i to branchegrupper, *engroshandel* og *svine- og kreaturslagterier*, er der tale om statistisk signifikant stigning. I flere af de 49 branchegrupper er det ikke muligt at beskrive udviklingstendensen på statistisk grundlag som følge af få anmeldelser.

For *arbejdsulykker, der har medført døden*, har niveauet de seneste 11 år varieret mellem tre og seks tilfælde om året. *Arbejdsulykker, der har medført døden*, sker langt oftere for mænd end for kvinder. Af i alt 65 anmeldte tilfælde i perioden 1993-2005 er 62 sket for mænd.

Udviklingen i incidens for behandlede skader som følge af arbejdsulykker på fem skadestuer fordelt over hele landet, som vurderes at være repræsentativ for udviklingen på landsplan, viser for 18-24-årige mænd et fald frem til 1999, men ikke for kvinder. For arbejdsulykker, der har ført til behandling på skadestue, er incidensen ca. dobbelt så høj for 18-24-årige mænd sammenlignet med 25-49-årige mænd (bilagsfigur 2-4-15). Knap hver tiende unge mand i alderen 18-24 år kommer hvert år ud for en arbejdsulykke, der bliver behandlet på skadestue. For de anmeldte arbejdsulykker er forskellen mellem 18-24-årige unge og de 25-49-årige mindre, idet der bliver anmeldt 23 arbejdsulykker pr. 1.000 beskæftigede blandt de 18-24-årige sammenlignet med 21 blandt 25-49-årige mænd.

Arbejdsrelateret sygdom og symptomer

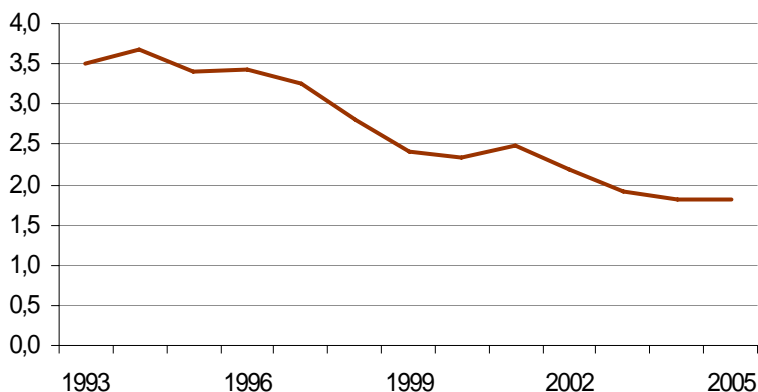
I 2005 er der anmeldt 507 tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer hos 18-24-årige, hvilket svarer til 2,3 nye tilfælde pr. arbejdsdag beregnet på basis af 220 arbejdsdage pr. år.

Lidelser i bevægeapparatet er den hyppigst forekommende type lidelse (48 pct.) efterfulgt af allergiske og irriterende hudlidelser (32 pct.). Frem til ca. år 2000 er allergiske hudlidelser den tredjehyppigst anmeldte lidelse, hvorefter den tredjehyppigste er psykiske reaktioner (bilags-tabel 9-4-7).

En tidligere analyse har vist, at allergiske og irriterende hudlidelser blev anmeldt dobbelt så ofte blandt 18-24-årige i forhold til ældre aldersgrupper, mens der blev anmeldt knap halvt så mange lidelser i bevægeapparatet. Med hensyn til allergiske og irriterende luftvejslidelser fandtes ingen forskel mellem 18-24-årige og de ældre aldersgrupper.

I perioden 1993-2005 ses et fald for *samtlig anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer* hos 18-24-årige, inklusive hver af de tre hyppigst anmeldte lidelser. For alle aldersgrupper ses en stigning i samtlige anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer i 2004 og 2005, hvilket ikke er tilfældet for de 18-24-årige.

Figur 9-3-3 Anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer for 18-24-årige pr. 1.000 beskæftigede til Arbejdstilsynet 1993-2005



For samtlige anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer blandt 18-24-årige ses et fald for både kvinder og mænd. Igennem hele perioden har 18-24-årige kvinder en højere incidens end 18-24-årige mænd. 19 ud af 49 branchegrupper udviser statistisk signifikant fald i incidens for anmeldte tilfælde af arbejdsrelaterede lidelser blandt 18-24-årige. Ingen branchegrupper udviser statistisk signifikant stigning. Branchegruppen *svine- og kreatur-slagterier* tegner sig for flest anmeldte tilfælde af arbejdsrelateret sygdom og symptomer blandt 18-24-årige i 2003-2005 i forhold til beskæftigelsen (bilagstabel 9-3-8).

9.4 Sammenfatning og vurdering

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 Arbejds miljøinstituttets 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 muskel-skeletlidelser. Da unge under 18 år i kraft af deres alder kun kan have været udsat for eventuelle skadelige påvirkninger 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 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.