



Øje

på arbejdsmiljøet

Konsekvenser af varierende bevillinger til Arbejdstilsynet

Øje på arbejdsmiljøet, oktober 2017

Udgivet af
Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D
2300 København S
E-mail: lo@lo.dk
Tlf.: 3524 6000
Web: www.lo.dk

ISBN-elektronisk: 978-8777-35-392-5

*Morten Skov
Christiansen
Næstformand, LO*



Forord

Når LO-lønmodtagerne skal vælge, hvad de prioriterer allerhøjest, er svaret klart: Et ordentligt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøet skal forbedres, antallet af arbejdsulykker skal reduceres, og den fysiske og psykiske nedslidning skal bekæmpes. Det skal være sikkert og sundt at gå på arbejde.

Et effektivt Arbejdstilsyn er afgørende for at leve op til denne målsætning. Det er der flere grunde til:

1. det betyder, at virksomheder har fokus på arbejdsmiljøet
2. det virker præventivt og holder virksomhederne til ilden
3. det afdækker arbejdsmiljøproblemer og forbedrer arbejdsmiljøet.

Desværre er vi vidne til, at bevillingerne til Arbejdstilsynet skifter med de politiske vinde. Nogle år øges bevillingerne til særlige indsatser. Andre år trækkes de tilbage eller udløber. Udviklingen er kun gået en vej, siden den borgerlige regering kom til i 2015 – det er nedad. Alle særbevillinger er væk. Grundbevillingen til Arbejdstilsynet ligger historisk lavt. Og så er der udsigt til yderligere reduktioner hvert år i bevillingerne til tilsyn med arbejdsmiljø.

Vi har bedt COWI undersøge, hvilke konsekvenser det har for Arbejdstilsynet og dermed arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser, at der er en generelt faldende grundbevilling og fluktuation i den samlede bevilling. Kan Arbejdstilsynet leve op til sin kerneopgave med at føre tilsyn med arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser, når der er skiftende og stærkt faldende bevillinger?

COWI's analyse er afrapporteret i dette nummer af "Øje på arbejdsmiljøet" og bekræfter desværre vores bange anelser.

Konklusionen er, at de skiftende og faldende bevillinger har negative konsekvenser for Arbejdstilsynets kerneopgaver. Det forringer Arbejdstilsynets muligheder for at føre tilsyn med arbejdsmiljøet og dermed mulighederne for at understøtte et bedre og mere sikkert og sundt arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Analysen konkluderer blandt andet, at:

- skiftende bevillinger giver mange omstillinger og tilpasninger. Det koster ressourcer, der går fra Arbejdstilsynets egentlige opgave med at føre tilsyn
- faldende bevillinger har negative konsekvenser for den fortsatte udvikling og forbedring af arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser
- faldende bevillinger, kombineret med nye og andre opgaver til Arbejdstilsynet, resulterer i, at der reelt er endnu færre midler til kerneopgaverne med tilsyn end tallene umiddelbart indikerer

- antallet af årsværk falder markant, og der gennemføres færre tilsynsbesøg
- der gives færre tilsynsreaktioner pr. virksomhedsbesøg, og der gives færre alvorlige reaktioner, såsom påbud med frist og rådgivningspåbud.

COWI's analyse dokumenterer, at vi i dag har et Arbejdstilsyn, der bliver mere og mere presset og får vanskeligere ved at udføre sin kerneopgave effektivt på grund af de manglende ressourcer. Det er bekymrende.

Arbejdstilsynet har hverken personalet eller ressourcerne til at føre et effektivt tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø. Vi hører i stadig større omfang fra vores forbund og arbejdsmiljørepræsentanter, at det er svært at få kontakt med og besøg af Arbejdstilsynet. Der er ikke længere den samme tillid til, at Arbejdstilsynet kan leve op til sin myndighedsforpligtelse om at sikre lønmodtagerne et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og at arbejdspladserne overholder arbejdsmiljøloven.

Det giver ikke mening, at politikerne konstant sparer på Arbejdstilsynet. Især fordi det går den forkerte vej med danskernes arbejdsmiljø. Andelen af fysisk og psykisk overbelastede er steget markant. Vi har igennem mange år været vidne til, at der årligt anmeldes mere end 40.000 arbejdsulykker. Oveni det kan vi se frem til at skulle arbejde endnu flere år med en stigende pensionsalder. Det gælder også de grupper, som faktisk ikke har helbredet til det på grund af mange år med hårdt og nedslidende arbejdsmiljø.

Der er behov for at øge investeringerne i at skabe et bedre arbejdsmiljø. Der er behov for at sikre, at Arbejdstilsynet har de ressourcer, der gør det muligt at føre et effektivt tilsyn med arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynets bevillinger skal ikke reduceres – tværtimod skal de øges. Der er behov for en flerårig og langsigtet bevilling, så Arbejdstilsynet får ro til at udføre sine opgaver på den bedste og mest effektive måde.

Der skal handles, og det skal gøres hurtigt. Gerne allerede i forbindelse med de kommende forhandlinger om finansloven for 2018.

God læselyst

Morten Skov Christiansen

SEPTEMBER 2017
LANDSORGANISATIONEN I DANMARK (LO)

KONSEKVENSER AF VARIERENDE BEVILLINGER TIL ARBEJDSSTILSYNET

RAPPORT

SEPTEMBER 2017
LANDSORGANISATIONEN I DANMARK (LO)

KONSEKVENSER AF VARIERENDE BEVILLINGER TIL ARBEJDSSTILSYNET

RAPPORT

PROJEKTNR.

A090281

DOKUMENTNR.

Rapport

VERSION

3.0

UDGIVELSESDATO

25. sept. 2017

BESKRIVELSE

UDARBEJDET

PEA; MVP; GRGU

KONTROLLERET

MVP

GODKENDT

PEA

INDHOLD

1	Forord	7
2	Konklusion og resumé	8
3	Arbejdstilsynets kerneopgaver	9
4	Arbejdstilsynet bevilling	10
4.1	Færre midler til kerneopgaverne	10
4.2	Omstillinger tærer på midlerne	13
5	Færre medarbejdere til kerneopgaverne	16
6	Ferringet varetagelse af kerneopgaver	20
6.1	Faldende antal tilsyn	20
6.2	Faldende antal tilsynsreaktioner	23
6.3	De facto nedprioritering af visse problemer	28
6.4	Udvikling og kommunikation svækkes	30
7	Perspektivering	32

BILAG

Bilag A	Om undersøgelsen	36
Bilag B	Afgrænsning af Arbejdstilsynets bevillinger	39
Bilag C	Deskriptiv analyse	41
C.1	Arbejdstilsynets bevillinger	41
C.3	Arbejdstilsynets ressourcer	42
C.4	Andre forhold der påvirker ATs produktion	46
C.5	Arbejdstilsynets produktion	53
C.6	Output af Arbejdstilsynets produktion	60
C.7	Virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde mv.	78
C.8	Arbejdsulykker og arbejds-skader mv.	93

1 Forord

LO oplever, at den årlige grundbevilling på finansloven til Arbejdstilsynet har haft en faldende tendens gennem mange år. Visse år opvejes en mindre grundbevilling af særbevillinger til særlige indsatser. Men hver gang den samlede bevilling ændrer sig i forhold til det foregående år, skal Arbejdstilsynet foretage tilpasninger, så bevilling og indsats hænger sammen. Det foregår primært ved at ansætte eller opsig medarbejdere.

LO er bekymret for, hvad den generelt faldende grundbevilling og fluktuationen i den samlede bevilling har af konsekvenser for Arbejdstilsynets virke – og i sidste ende for arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser.

LO har derfor bedt COWI undersøge, hvad konsekvenserne af Arbejdstilsynets fluktuerende bevillinger er.

Denne rapport fremlægger resultatet af vores undersøgelse. Konklusionen på undersøgelsen findes i kapitel 2. Her er også et resumé af de følgende kapitler, som begrundet konklusionen.

Vi vil gerne her benytte lejligheden til at takke tidligere medarbejdere på forskellige niveauer i Arbejdstilsynet, som har stillet op til interview om konsekvenserne af Arbejdstilsynets varierende bevillinger. Ligeledes vil vi gerne takke de arbejdsmiljøchefer og -ledere i private og offentlige virksomheder og de chefer og ledere i arbejdsmiljørådgivningsvirksomheder, som har givet interview om deres oplevelser af Arbejdstilsynets virke i forhold til især tilsyn og kommunikation. Disse interview har været uhyre nyttige i forhold til at afdække og forstå konsekvenserne af de skiftende bevillinger til Arbejdstilsynet. Det samme gælder de mange data og dokumenter, som Arbejdstilsynet dels stiller til rådighed på hjemmesiden, dels har udleveret til os efter anmodning. Så også en stor tak til Arbejdstilsynet.

Undersøgelsen er gennemført af cand.polyt. Per Tybjerg Aldrich (projektleder), sociolog Gry Grundtvig og cand.techn.soc. Marchen Vinding Petersen.

2 Konklusion og resumé

Den årlige bevilling på finansloven til Arbejdstilsynet har siden 2000 været faldende, jf. afsnit 4.1. Dette er dog delvist skjult af, at bevillingen fluktuerer fra år til år, og at bevillingen visse år er forhøjet som følge af særlige midler til særlige indsatser, som imidlertid ikke alle vedrører arbejdsmiljø, jf. afsnit 4.2. Hertil kommer, at Arbejdstilsynet i perioden er blevet pålagt nye opgaver og ansvarsområder og i et vist omfang er blevet kompenseret herfor. Da de fluktuerende bevillinger, de øremærkede midler til særlige indsatser og de nye opgaver medfører ikke-ubetydelige transaktionsomkostninger pga. omstillinger og tilpasninger af bl.a. personale, metoder og it-systemer, er der reelt endnu færre midler til kerneopgaverne, end tallene umiddelbart indikerer.

Faldet i samt fluktuationen og øremærkningen af bevillingen har negative konsekvenser for Arbejdstilsynets kerneopgaver:

- > Antallet af tilsynsbesøg på virksomheder er faldet, jf. afsnit 6.1
- > Antallet af tilsynsreaktioner er faldet, jf. afsnit 6.2
- > Andelen af påbud med frist er faldet, jf. afsnit 6.2
- > Antallet af tilsynsreaktioner pr. tilsynsbesøg er faldet, jf. afsnit 6.2
- > Kontrollen med ikke-prioriterede arbejdsmiljøproblemer er svækket, jf. afsnit 6.3
- > Regeludvikling, understøtning af tilsynsindsatsen samt kommunikationen er svækket, jf. afsnit 6.4

Andre data peger på, at nedgangen i antallet af tilsynsbesøg, antallet af tilsynsreaktioner og andelen af påbud ikke kan begrundes med en forbedring af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet på danske arbejdspladser, jf. bilag C.7 og C.8. Nedgangen i antallet af tilsynsreaktioner og påbud harmonerer heller ikke med indførelsen af (ny) indeksmodel og risikobaseret tilsyn.

Samlet vurderes det derfor, at den faldende bevilling til Arbejdstilsynets kerneopgaver og de deraf afledte konsekvenser har negative følger for den fortsatte udvikling og forbedring af arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser set under ét. Dette er bekymrende – ikke mindst, fordi det svækkede forandringstryk fra Arbejdstilsynet ikke er opvejet og ikke kan opvejes af et stærkere forandringstryk fra andre arbejdsmiljøaktører, jf. kapitel 7.

3 Arbejdstilsynets kerneopgaver

Arbejdstilsynets kerneopgaver er ifølge Arbejdstilsynets egen forandringsteori:¹

- > Tilsyn
- > Arbejdsmiljøudvikling, herunder regulering², understøtning af tilsynsindsats og ministerbetjening
- > Kommunikation, herunder hjemmeside, call center, vejledninger og pressebetjening

Den politisk – og dermed administrativt – højest prioriterede kerneopgave er tilsyn. Dette kommer bl.a. til udtryk ved, at antallet af risikobaserede tilsyn, som skal gennemføres hvert år fra og med 2011, er skrevet ind i den politiske aftale "En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020" fra 2011, og ved, at det ofte er den første KPI, der nævnes i Arbejdstilsynets årsrapporter.

"Det er tilsyn, som har den politiske bevågenhed. Alle midler skal bruges til 'de varme hænder'."

Tidligere chef i Arbejdstilsynet

En anden meget højt prioriteret opgave er ministerbetjening, hvilket bl.a. ses af, at andre opgaver nedprioriteres, hvis opgaven kræver ekstra ressourcer.³

"Længere oppe er Arbejdstilsynets arbejde styret af ministerbetjeningen, som er førsteprioritet – at sikre eller redde, hvis ministeren kan komme op at hænge på en møgsag. Har noget været i pressen, så sættes der midler af på finansloven til denne aktivitet. Dvs. der detailstyres i stedet for at give ro til at tilsynsførende kan gå efter det, der fagligt er mest påkrævet."

Tidligere tilsynsførende

¹ Strategi for Arbejdstilsynet 2016-2020. Arbejdstilsynet, september 2016, s. 7.

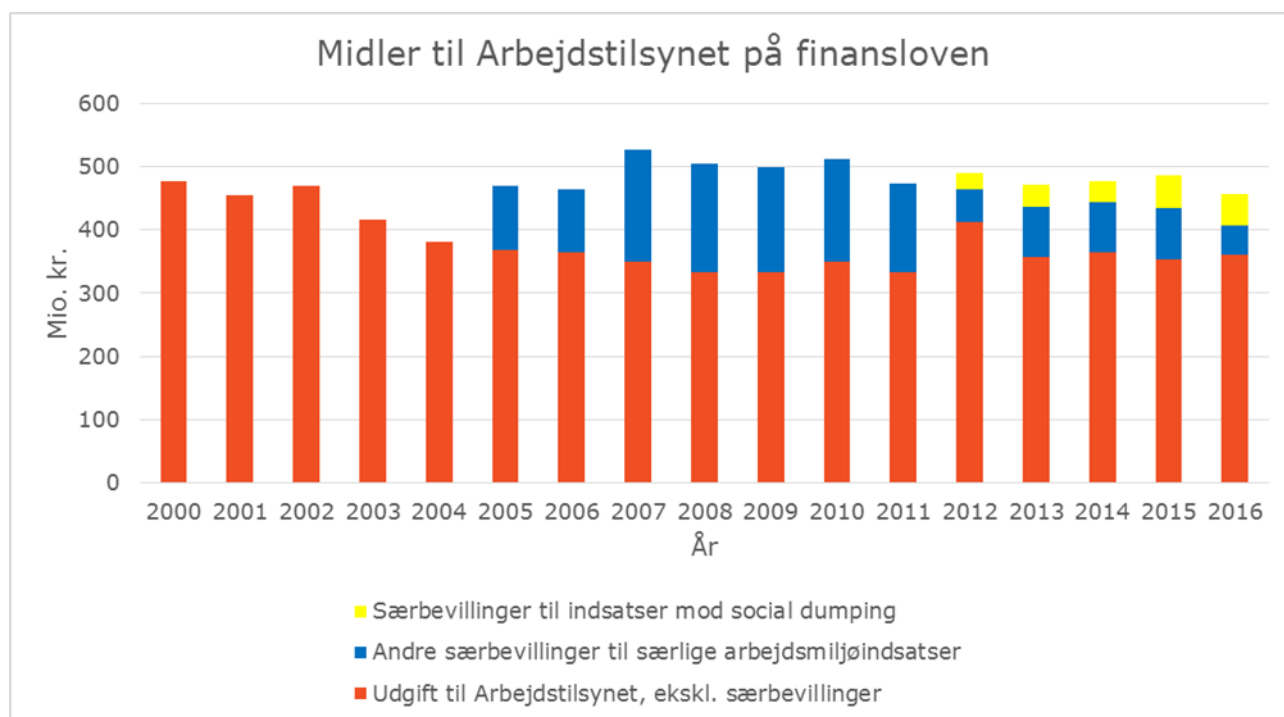
² "Regulering" beskrives i Strategi for Arbejdstilsynet 2016-2020, side 5, som den egentlige kerneopgave ved siden af "tilsyn" og "kommunikation".

³ Årsrapport 2016. Arbejdstilsynet, marts 2017.

4 Arbejdstilsynet bevilling

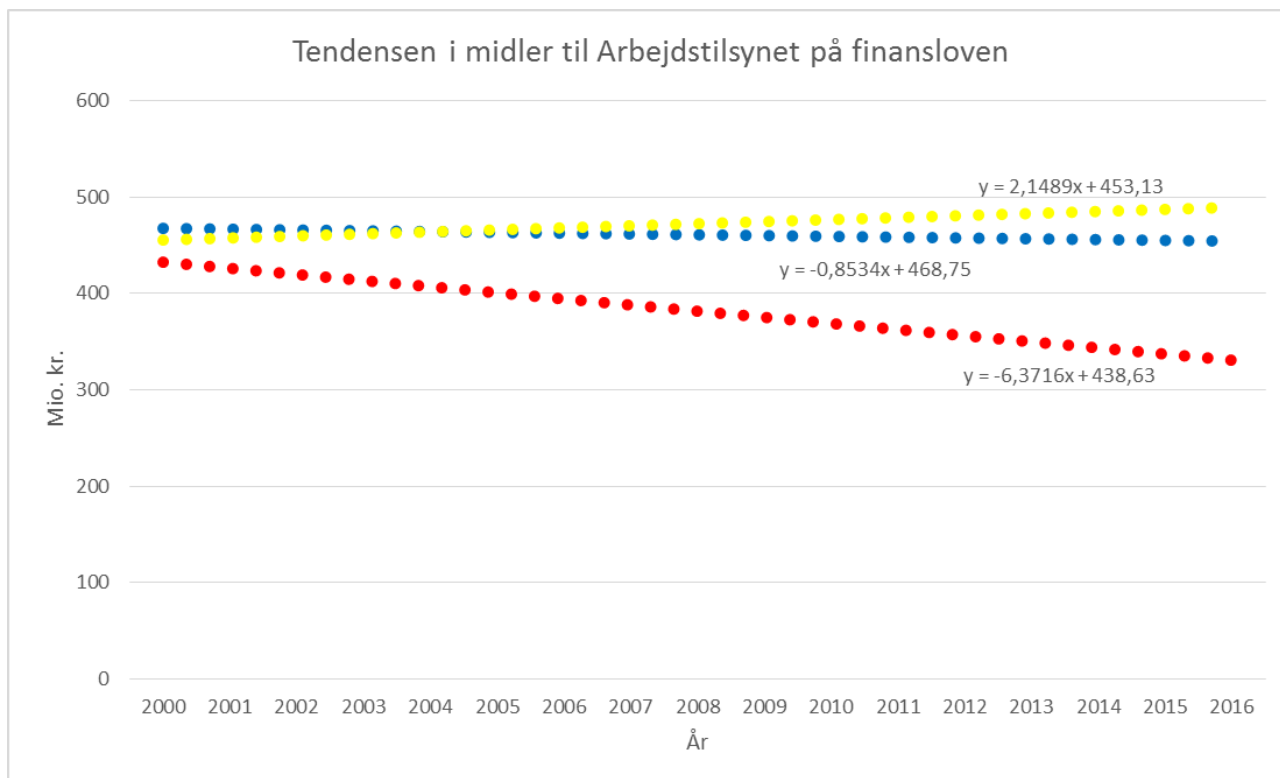
4.1 Færre midler til kerneopgaverne

Arbejdstilsynet finansieres via en driftsbevilling på den årlige finanslov. Den del af driftsbevillingen, som går til Arbejdstilsynets kerneopgaver, har haft en faldende tendens i perioden 2000-2016, jf. de røde søjler på Figur 1.



Figur 1 *Udviklingen i perioden 2000-2016 i Arbejdstilsynets driftsbevilling regnet i faste priser i 2016-niveau. Kilde: Finanslovene for 2000-2016.*

Den faldende tendens i bevillingen til Arbejdstilsynets kerneopgaver er sløret af, at der fra og med 2005 er bevilget ekstra midler til Arbejdstilsynet til forskellige særlige indsatser, herunder siden 2012 ikke mindst indsatser mod social dumping. De ekstra midler har betydet, at den samlede driftsbevilling til Arbejdstilsynet har haft en svagt stigende tendens i perioden 2000-2016, jf. det samlede højde på søjlerne på Figur 1 og den gule stiplede linje på Figur 2.



Figur 2 *Udviklingstendensen i perioden 2000-2016 i Arbejdstilsynets driftsbevilling regnet i faste priser i 2016-niveau. Gul stiplede linje = den samlede driftsbevilling. Blå stiplede linje = Den samlede driftsbevilling, ekskl. særbevillinger til indsatser mod social dumping. Rød stiplede linje = den samlede driftsbevilling, ekskl. særbevillinger til indsatser mod social dumping og særlige arbejdsmiljøindsatser. Beregnet på grundlag af data bag Figur 1.*

Ser man bort fra midlerne øremærket indsatser mod social dumping, har bevillingen til Arbejdstilsynet haft en svagt faldende tendens, jf. den blå stiplede linje på Figur 2. Faldet har i gennemsnit været på 0,85 mio. kr. om året.

Ser man bort fra alle midler øremærket særlige indsatser, har bevillingen til Arbejdstilsynet haft en stærkt faldende tendens i perioden 2000-2016, jf. den røde stiplede linje på Figur 2. Faldet har i gennemsnit været på 6,37 mio. kr. om året.

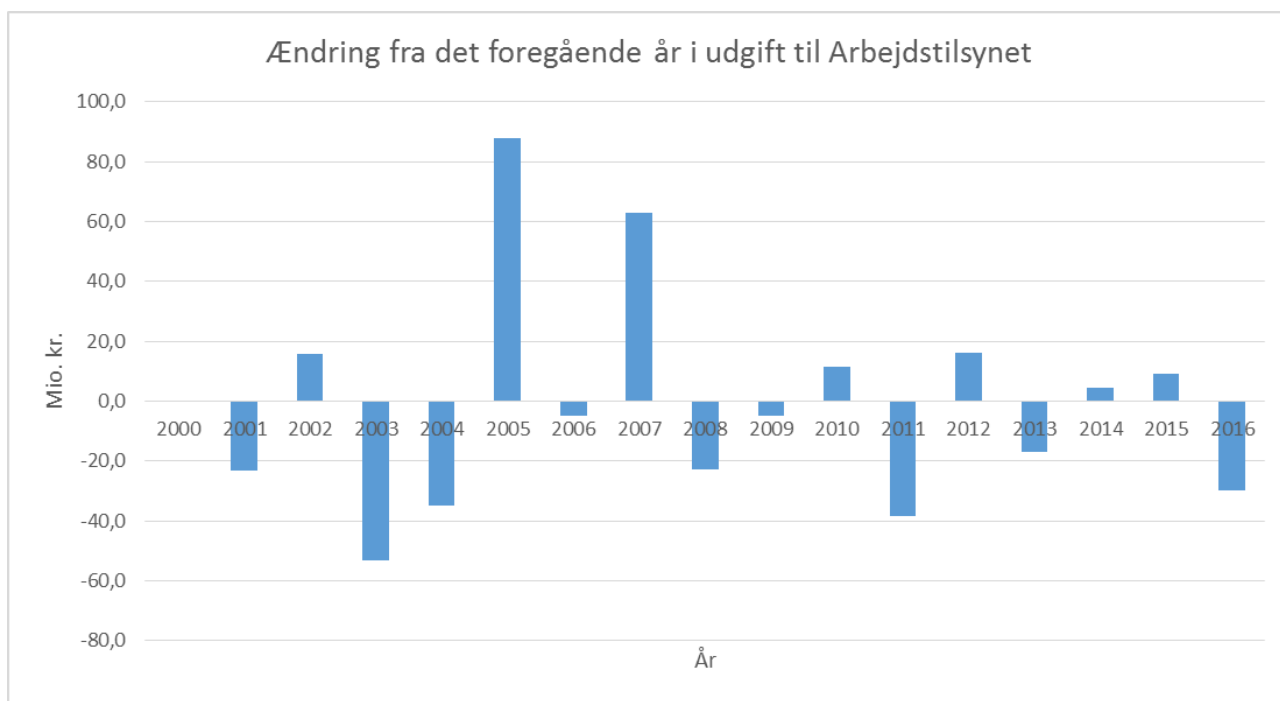
Den faldende tendens er ikke jævn, jf. de røde søjler på Figur 1. Dette skyldes bl.a., at Arbejdstilsynet i perioden har fået pålagt nye opgaver/ansvarsområder, og i et vist omfang er blevet kompenseret for dette. F.eks. husede Arbejdstilsynet i 2010-2012 Beskæftigelsesministeriets Center for HR og Personale, i 2015 overtog Arbejdstilsynet tilsynet med sikkerhed og sundhed i forbindelse med olie- og gasaktiviteter offshore fra Energistyrelsen, og i 2016 overtog Arbejdstilsynet myndighedsansvaret for arbejdsskadeområdet. Præcis hvor stor en del af driftsbevillingen disse nye opgaver lægger beslag på, fremgår ikke af finansloven. De kan derfor ikke skilles ud fra udgiften til Arbejdstilsynet, ekskl. særbevillinger. Arbejdstilsynet har dog oplyst, at tilsynet med sikkerhed og sundhed i forbindelse med olie- og gasaktiviteter offshore lagde beslag på 12,8 mio. kr. af driftsbevillingen i 2016, og ifølge anmærkningerne til finansloven for 2016 er den årlige udgift til myndighedsbehandling på arbejdsskadeområdet ca. 11 mio. kr.

Opsamling

Da indsatsen mod social dumping, HR-opgaver for Beskæftigelsesministeriet og myndighedsbehandling på arbejdsskadeområdet mv. ikke er Arbejdstilsynets kerneopgaver, er konklusionen, at Arbejdstilsynet i perioden 2000-2016 har fået stadig færre midler til varetagelsen af sine kerneopgaver.

4.2 Omstillinger tærer på midlerne

Det er ikke kun den stadigt faldende bevilling til kerneopgaverne, der udgør en udfordring for Arbejdstilsynet. Det er en selvstændig udfordring, at den samlede driftsbevilling, inkl. særbevillinger, fluktuerer fra år til år, jf. Figur 3.



Figur 3 Ændringen i forhold til det foregående finansår i den samlede driftsbevilling til Arbejdstilsynet for perioden 2001-2016. Faste priser i 2016-niveau.

Den fluktuerende driftsbevilling er en udfordring for Arbejdstilsynet, fordi Arbejdstilsynet hvert år må tilpasse organisationen, hvilket medfører høje transaktionsomkostninger, jf. følgende citat.

"Det er meget betydende, hvad der bruges på tilpasninger, når ressourcerne fluktuerer, men det er ikke lige til at sige, hvad der bruges på de enkelte poster. Der er meget uproduktivt. Fluktuationerne fører til slagsmål om, hvem der skal afskediges. Der holdes chefmøder og seminarer, hvor cheferne lærer at afskedige, og der gives psykologhjælp til cheferne, dvs. der er en masse forberedelse forud for fyringerne. Når man så har gennemført fyringerne, er der en såret organisation tilbage med oplevelse af uretfærdighed. Forholdet mellem chef og menige ødelægges. 'Uropegene' kunne bruges bedre."

Tidligere chef i Arbejdstilsynet

Det er ligeledes en udfordring for Arbejdstilsynet, at en forholdsvis stor del af bevillingen er øremærket forskellige særlige indsatser, jf. den blå og den gule del af søjlerne på Figur 1.

De øremærkede midler til særlige indsatser er en udfordring for Arbejdstilsynet, fordi de er kortvarige og dermed kræver hyppige omstillinger og tilpasninger ikke alene i personalet, men også i tilsynsmetoder mv., hvilket også medfører transaktionsomkostninger, jf. følgende citater:

"Åremålsløbende særbevillinger giver mulighed for at prøve nyt af, men giver også meget arbejde – der skal bruges ressourcer på at køre produktionen ind. Når en del af midlerne kommer som særbevillinger, skal man hele tiden tilpasse antallet af ansatte, hvilket er belastende for systemet og giver usikkerhed."

Tidligere chef i Arbejdstilsynet

"Særbevillinger førte f.eks. til, at der blev trukket psykologer ud fra den eksisterende stab til at gennemføre psyk-tilsynsaktiviteter finansieret af særmidler. Det bevirkede, at man gennemførte en uddannelse af alle tilsynsførende, så de kunne gennemføre risikobaseret tilsyn og kontrollere psyk til et vist basalt niveau. Var der problemstillinger som lå derudover, måtte der gennemføres et opfølgende besøg, hvor en psykolog blev taget med."

Tidligere chef i Arbejdstilsynet

"Helt overordnet kræver en særbevilling, at der skal gennemføres mere planlægning. F.eks. kan en virksomhed, der er udtrukket til et risikobaseret tilsyn, være i målgruppen for et tilsynsbesøg finansieret af psyk-særbevillingen. Så skal denne tages ud af gruppen, der får risikobaseret tilsyn, og særtilsynet gennemføres. Derefter skal Arbejdstilsynet aflægge samme virksomhed et risikobaseret tilsynsbesøg og iagttage arbejdsmiljøet med risikobaseret tilsynsbriller på. Virksomhederne har svært ved at forstå, at 'Arbejdstilsynet kommer rendende hele tiden' og skal se på noget forskelligt i stedet for at kigge på arbejdsmiljøet i sin helhed."

Tidligere chef i Arbejdstilsynet

"Særbevillingerne er altid tidsbegrænsede. Det medfører en siksakkurs med ansættelse/fyring af folk, og fokus bliver på den problemstilling, som er italesat og har udløst særbevillingen. Der kommer en konstant uro i organisationen. Der skabes en fokusering på at få del i særmidlerne for at undgå afskedigelser i eget område. Det ville være fornuftigt at lade Arbejdstilsynet få fred i en periode."

Tidligere chef i Arbejdstilsynet

"Organisatorisk bruges der mange penge til at få rullet indsatsen ud og planlægning heraf. Centralt bruges der således også mange ressourcer, f.eks. også i forhold til it-delen, dvs. understøttende it. Der skal også laves beskrivelser af de tilsynsførendes arbejde i forhold til tilsyn knyttet til særbevillingerne for at sikre ensartethed på tværs af tilsynscentre, hvilket der også bruges ressourcer på. Og der skal laves løbende monitorering og kommunikation til politikerne om, hvad pengene er blevet brugt til og fremadrettet skal bruges til – hvor giver pengene mest værdi."

Tidligere chef i Arbejdstilsynet

Opsamling

Som citaterne viser, vedrører transaktionsomkostningerne bl.a.:

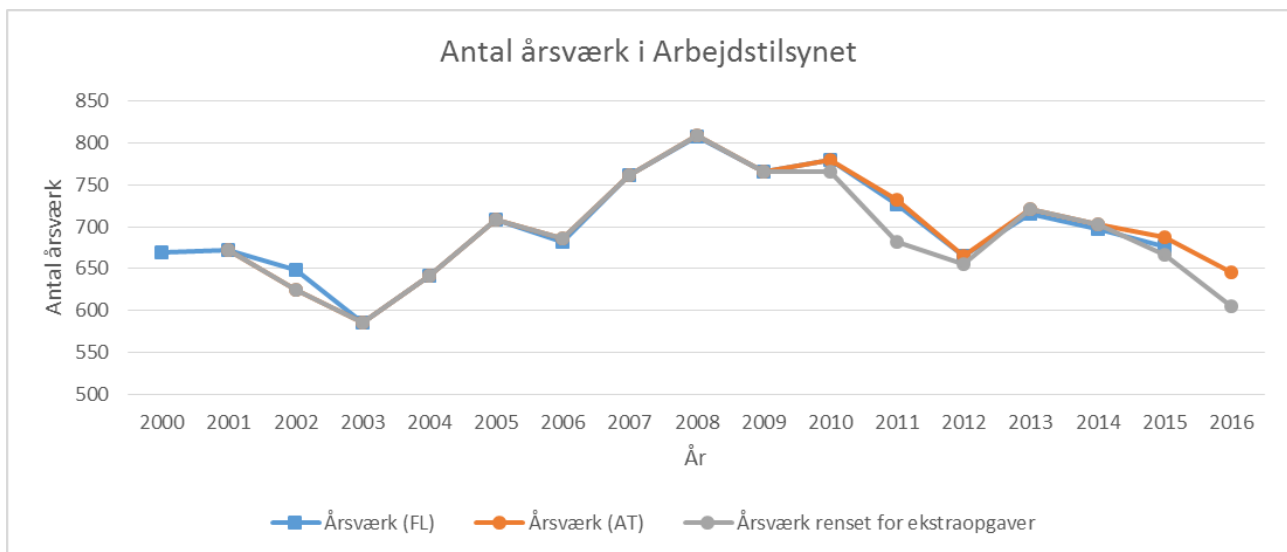
- > Ekstra hyppige ansættelser og afskedigelser af medarbejdere
- > Ekstra kompetenceudvikling af alle tilsynsførende
- > Ekstra opfølgende besøg for at få kompetente tilsynsførende med
- > Ekstra planlægning
- > Ekstra it-udvikling
- > Ekstra metodebeskrivelse
- > Ekstra monitorering, dokumentation og afrapportering

Konklusionen er således, at ud over, at Arbejdstilsynet fået stadig færre midler til varetagelsen af sine kerneopgaver, så går en ukendt, men formentlig stor del af midlerne til transaktionsomkostninger som følge af, at midlerne fluktuerer fra år til år, og at en stor del af midlerne er øremærket til kortvarige, særlige indsatser.

5 Færre medarbejdere til kerneopgaverne

Arbejdstilsynets vigtigste ressource i løsningen af kerneopgaverne – og de øvrige opgaver, som Arbejdstilsynet skal varetage – er medarbejderne.

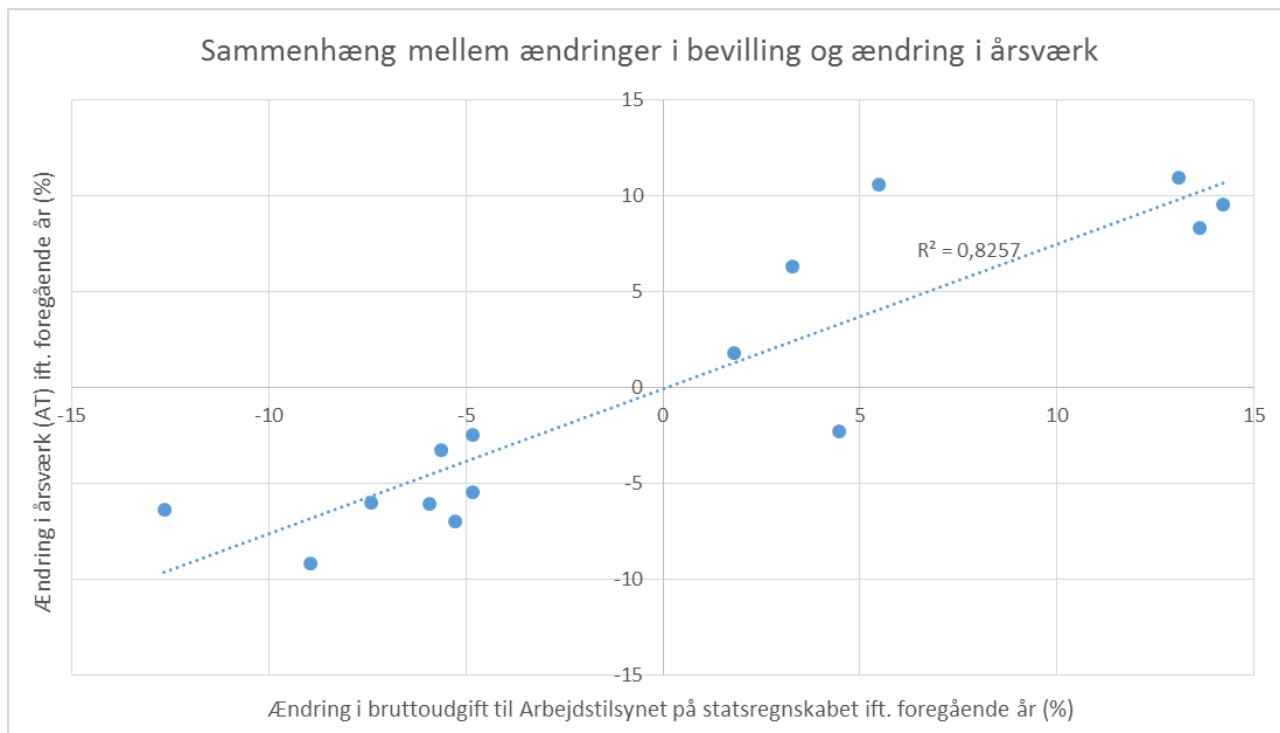
Bevillingspolitikken i forhold til Arbejdstilsynet smitter derfor af på Arbejdstilsynets personaleressourcer, som varierer fra år til år med en kraftigt faldende tendens – i al fald siden 2008, jf. Figur 4.



Figur 4 *Udviklingen i antal årsværk i Arbejdstilsynet i perioden 2000-2016 (begge inkl.) ifølge hhv. finansloven (FL) og Arbejdstilsynet (AT) samt forsøgsvist renset for ekstraopgaver, dvs. Beskæftigelsesministeriets Center for HR og Personale (2010-2012), tilsyn med olie- og gasaktiviteter offshore (2015-) og myndighedsansvar på arbejdsskadeområdet (2016-).*

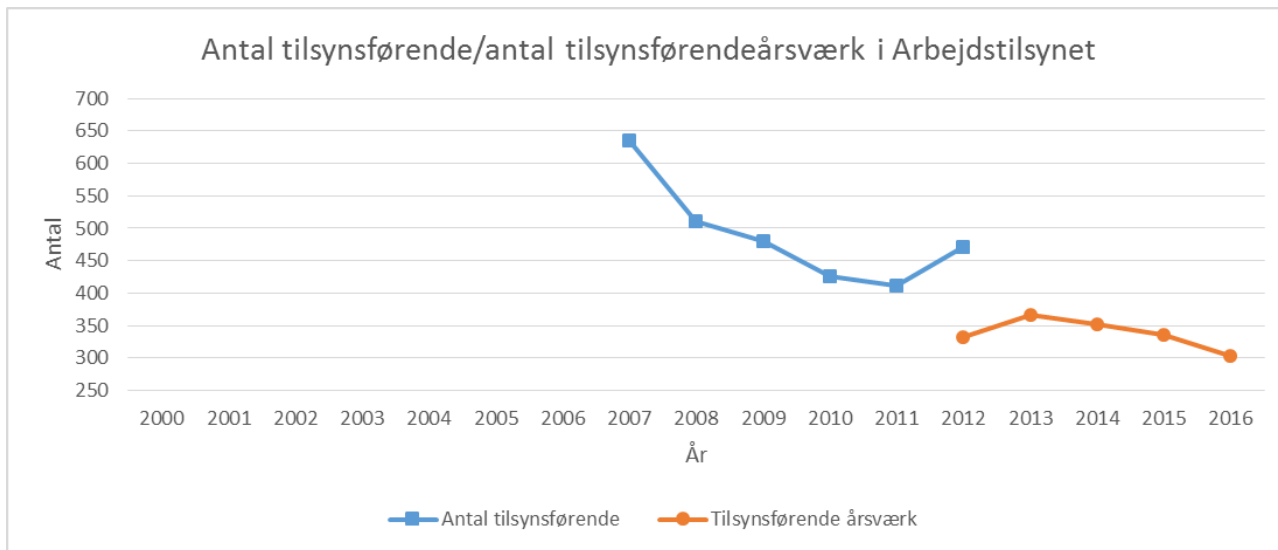
Figur 4 viser, at når årsværk beskæftiget med HR-opgaver, tilsyn med olie- og gasaktiviteter offshore og arbejdsskadeområdet trækkes fra, rådede Arbejdstilsynet i 2016 over cirka 600 årsværk mod 800 årsværk i 2008, hvor der var flest. Ud af de 600 årsværk i 2016 var et større, men ukendt antal beskæftiget med indsatser mod social dumping, så reelt var der langt færre end 600 årsværk, som varetog Arbejdstilsynets kerneopgaver.

Der er en relativ stærk sammenhæng mellem ændringer i bruttoudgiften på statsregnskabet til Arbejdstilsynet og ændringer i antallet af årsværk i Arbejdstilsynet, jf. Figur 5. Dette indikerer, at det først og fremmest er antallet af årsværk, der bliver justeret på, når driftsbevillingen ændres fra det ene år til det næste.



Figur 5 Sammenhængen mellem ændringer i bruttoudgiften til Arbejdstilsynet og ændringer i antallet af årsværk i Arbejdstilsynet for perioden 2001-2016 (begge inkl.).

Det er som nævnt langt fra alle medarbejdere i Arbejdstilsynet, der beskæftiger sig med Arbejdstilsynets vigtigste kerneopgave – at føre tilsyn med virksomheders arbejdsmiljø. Frem for at betragte udviklingen i antallet af årsværk i Arbejdstilsynet bør man derfor betragte antallet af tilsynsførende(årsværk) i Arbejdstilsynet. Da dette normalt ikke opgøres af Arbejdstilsynet (eller andre), er det imidlertid vanskeligere at belyse denne udvikling. Forskellige kilder indikerer dog, at antallet af tilsynsførende(årsværk) i Arbejdstilsynet har været faldende siden 2007, jf. Figur 6.



Figur 6 *Udviklingen i antal tilsynsførende i Arbejdstilsynet i perioden 2007-2012 (begge inkl.). Kilder: Evaluation of the EU Occupational Safety and Health Directives. Country summary report for Denmark og hørings svar BEU 165 fra Beskæftigelsesministeriet til Folketingets Beskæftigelsesudvalg af 4. januar 2017.*

Da Arbejdstilsynet i 2016 havde i alt 645 årsværk, jf. Figur 4, heraf 304 tilsynsførendeårsværk, jf. Figur 6, ses det, at under 50 % af Arbejdstilsynets årsværk i 2016 er allokeret til tilsyn med virksomheders arbejdsmiljø.

Denne udvikling er en direkte konsekvens af bevillingspolitikken over for Arbejdstilsynet, jf. følgende citater:

"Generelt sker der en fast beskæring af grundbevillingen med 2 % årligt. Reduktionen i grundbevillingen medfører, at antallet af tilsynsførende reduceres."

Tidligere chef i Arbejdstilsynet

"Ved tildeling af særbevillinger går pengene til tilsyn, fordi det er det, der er politisk fokus på."

Tidligere chef i Arbejdstilsynet

Ud over at antallet af tilsynsførende er faldende, peger nogle af de arbejdsmiljøprofessionelle, som vi har interviewet, også på, at udviklingen har negative konsekvenser for de faglige kompetencer i Arbejdstilsynet, jf. følgende citater.

"Jeg synes, at Arbejdstilsynet gør et ok stykke arbejde, men at der er for få medarbejdere med de rigtige faglige kompetencer, fordi områderne ikke er prioriterede. Kemi og støj er særligt nedprioriteret. På maskinområdet har Arbejdstilsynet stået meget stærkt, men der er ikke længere nok fagfolk tilbage i Arbejdstilsynet. Det samme gælder fagfolk med viden om arbejdspladsens indretning."

Leder af arbejdsmiljørådgivningsvirksomhed

"Jeg oplever, at Arbejdstilsynets svar ikke er dybe nok, når der ringes til Arbejdstilsynets call center. Vi oplever, at vi ikke kan få specialiseret hjælp. Arbejdstilsynets besvarelser er generiske – ofte blot henvisninger til vejledninger, som vi selv har læst, inden vi henvender os. Først hvis man kender en fagspecialist kan man mundtlig få en klar udlægning. Vi oplever også, at svarene er ikke konsistente. F.eks. tolkning af begrebet reparationer i Bygherrebekendtgørelsen. Vi oplevede her at få to forskellige svar."

Arbejdsmiljøchef i stor privat virksomhed

En ledende medarbejder i Arbejdstilsynet, som vi har interviewet, kan ikke genkende billedet af, at faglige områder er blevet nedprioriteret, og at der skulle mangle faglige kompetencer. Men der peges på, at der f.eks. i perioder med stor mediemæssig og politisk opmærksomhed på særlige problemstillinger, som f.eks. isocyanater og epoxy, kan være mere end rigeligt at se til for de relevante faglige medarbejdere, og at der kan være andre opgaver end betjening af minister og presse, som nedprioriteres i en periode.

Opsamling

Konklusionen er imidlertid, at som følge af bevillingspolitikken over for Arbejdstilsynet og de nye opgaver, som Arbejdstilsynet bliver pålagt, falder antallet af medarbejdere til Arbejdstilsynets kerneopgaver, herunder den vigtigste: At føre tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø.

6 Forringet varetagelse af kerneopgaver

6.1 Faldende antal tilsyn

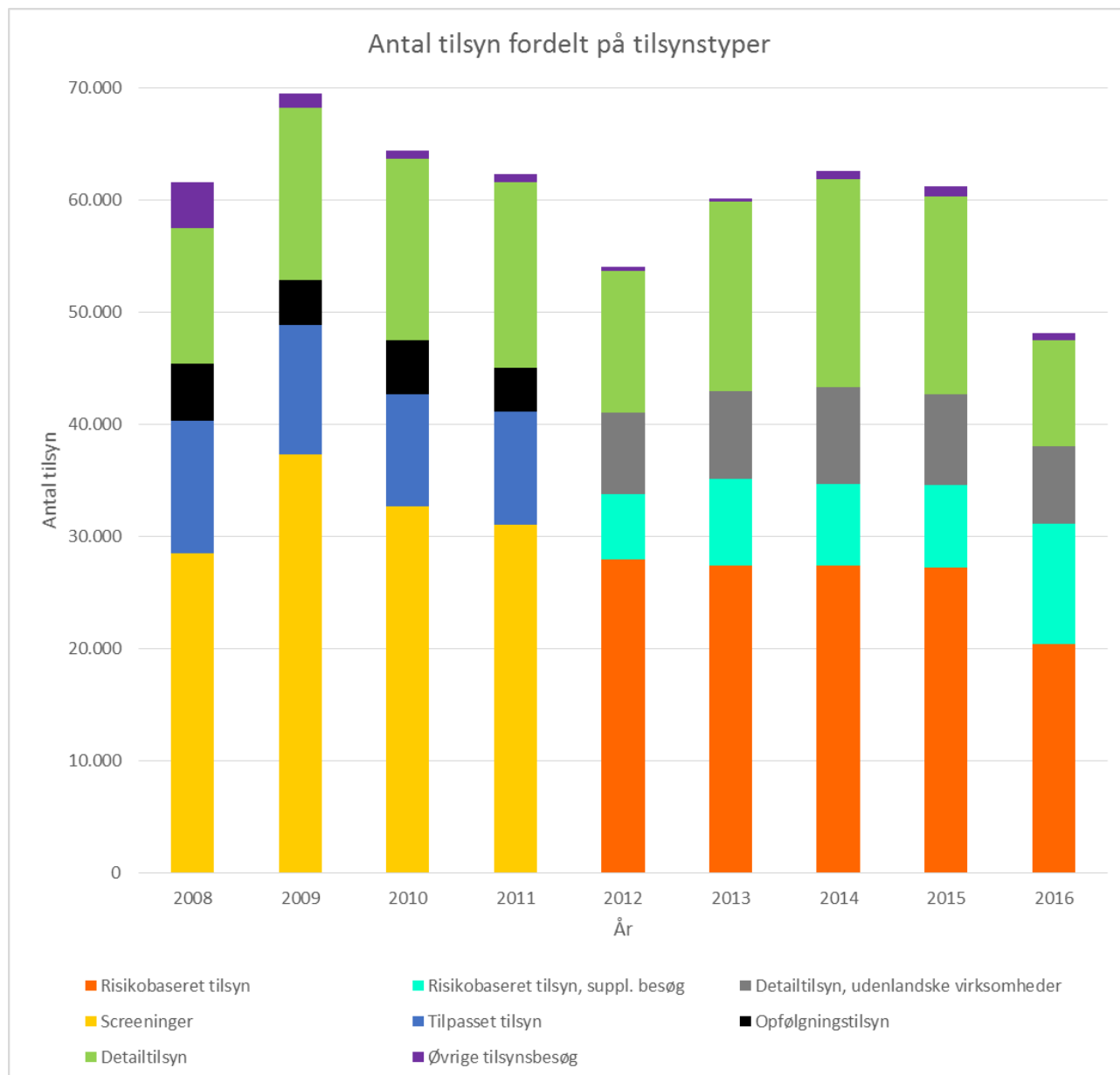
Antallet af tilsyn, som Arbejdstilsynet gennemfører af virksomheders arbejdsmiljø, varierer fra år til år – med en faldende tendens siden 2008 og især siden 2014, jf. Figur 7.

Variationen i antallet af tilsyn hænger – i al fald delvist – sammen med fluktuationen i bruttoudgifterne til Arbejdstilsynet, jf. Figur 8.

Sammenhængen mellem bruttoudgifter og antal tilsynsbesøg er ikke lige så stærk som sammenhængen mellem ændringen i bruttoudgifter og ændringer i antal årsværk, jf. Figur 5, men er dog tydelig.

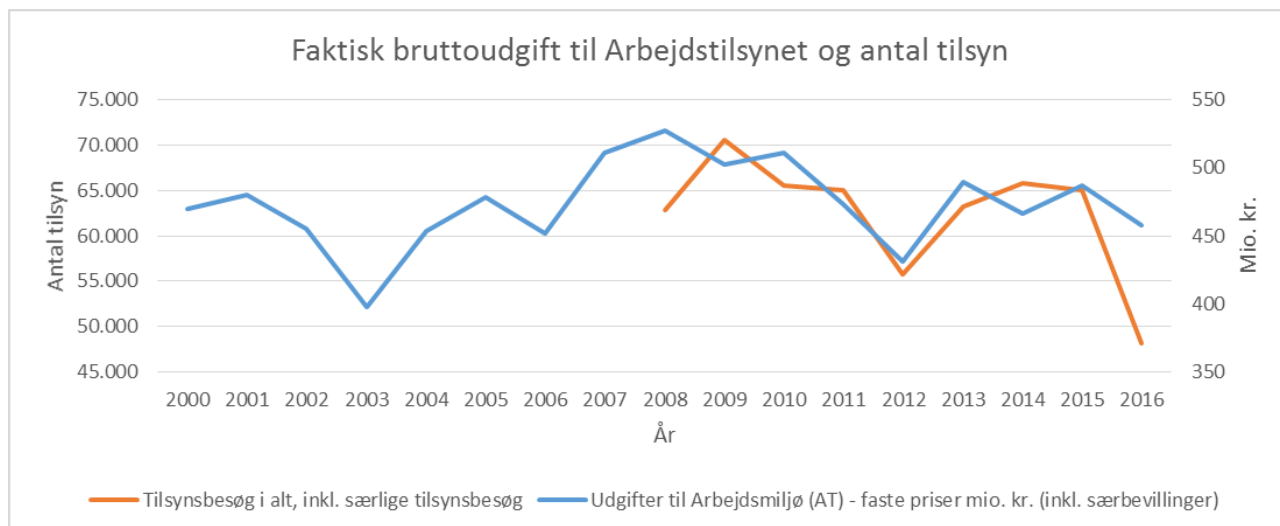
Når sammenhængen mellem bruttoudgifter og antal tilsynsbesøg ikke er så stærk skyldes det, at Arbejdstilsynet tilpasser sine aktiviteter, så centrale KPI'er om antal tilsyn så vidt muligt bliver opfyldt trods ændrede forudsætninger. Ifølge skriftlige kilder og flere tidligere medarbejdere i Arbejdstilsynet på flere niveauer, som vi har interviewet, foregår tilpasningerne på mange måder. Følgende eksempler illustrerer mulighederne:

- > Kørselsordningen for de tilsynsførende ændres, så tiden til transport ud til virksomhederne ikke regnes som arbejdstid. Det giver mere tid til virksomhedsbesøg.
- > Indsatser, som ikke har til formål at kontrollere virksomheder, f.eks. dialogmøder med virksomhederne, nedprioriteres, så der er mere tid til de indsatser, der tæller.
- > Ét virksomhedsbesøg kan omfatte flere tilsynstyper. F.eks. kan et besøg på en byggeplads tælle både som et risikobaseret tilsyn og som et detailtilsyn af udenlandske virksomheder.



Figur 7 Udviklingen i antal tilsyn, ekskl. særlige tilsyn, fordelt på tilsynstyper i perioden 2008-2016.

- > Det afvejes, om der skal afgives tilsynsreaktioner, og hvad der i givet fald skal afgives reaktion om – ud fra, at det tager tid hjemme på kontoret at afgive en reaktion, og nogle afgørelser tager længere tid end andre. F.eks. tager et påbud om psykisk arbejdsmiljø længere tid at udarbejde end en afgørelse om social dumping.
- > Der prioriteres mellem forskellige dele af sammenhængende tilsynsforløb, hvor hver del indgår i produktionsstatistikken, så den samlede produktion opretholdes.
- > Måden at tælle tilsyn på kan blive ændret. F.eks. kan et besøg på en byggevirksohmheds hjemmeadresse og efterfølgende besøg på to af byggevirksohmhedens byggepladser tælles som et, to eller tre tilsyn – afhængig af den valgte definition.



Figur 8 Udviklingen i perioden 2000-2016 i den faktiske bruttoudgift på statsregnskabet til Arbejdstilsynet og udviklingen i perioden 2008-2016 i det samlede antal årlige tilsyn.

"Var vi bagefter, så var udmeldingen fra ledelsen, at nu skal vi alle sørge for at få nogle risikobaserede tilsyn i hus. Hvis man kunne se, at man ikke nåede det antal risikobaserede tilsyn, som man skulle, så var man som tilsynsførende kreativ. Hvis man f.eks. brugte tre timer på en byggeplads, hvor to-og-en-halv time var gået med kontrol af danske virksomheder og en halv time på udenlandske virksomheder, registrerede man det i stedet med to-og-en-halv time på RUT og en halv time på risikobaseret tilsynsbesøg. Derved får man sit risikobaserede tilsyn i hus, mens særbevillingen finansierer besøget."

Tidligere tilsynsførende

"Vi kunne i december alle blive kaldt til pumperne, og så lagde vi første besøg på rigtig mange virksomheder, mens andet reelle besøg aftales efter nytår. Sådan nåede vi i mål."

Tidligere tilsynsførende

"Vi blev ikke officielt målt på antal afgørelser, men vi kunne se hinandens tal, og den enkelte forsøgte så at lægge sig som gennemsnittet eller over. Det gav en tilbøjelighed til kun at give afgørelser, hvor den tilsynsførende var fagligt sikker, og styre uden om afgørelser, som ville kræve dages undersøgelse hjemme, ekstra besøg eller involvering af kollegaer."

Tidligere tilsynsførende

Med til forklaringen på, at vi ikke finder en meget stærk sammenhæng mellem bruttoudgifter og antal tilsyn, hører også, at Arbejdstilsynets produktion består af andet end tilsynsbesøg. En større bevilling et år kan således helt eller delvist blive allokeret til andre opgaver end tilsyn.

Endelig har vi ikke data for antal tilsynsbesøg for perioden 2000-2008, hvilket giver færre datapar at finde en korrelation imellem.

Det kraftige fald i antallet af risikobaserede tilsyn fra 2015 til 2016 kan – ud over færre midler - i øvrigt forklares med, at man med den politiske aftale om "En styrket arbejdsmiljøindsats – alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø" fra 2015 opgav den hidtidige praksis med at sætte mål for, hvor mange risiko-baserede tilsyn Arbejdstilsynet skulle nå at gennemføre hvert år, for til gengæld at give Arbejdstilsynet mulighed for at bruge mere tid på de virksomheder, som har (flere) arbejdsmiljøproblemer.

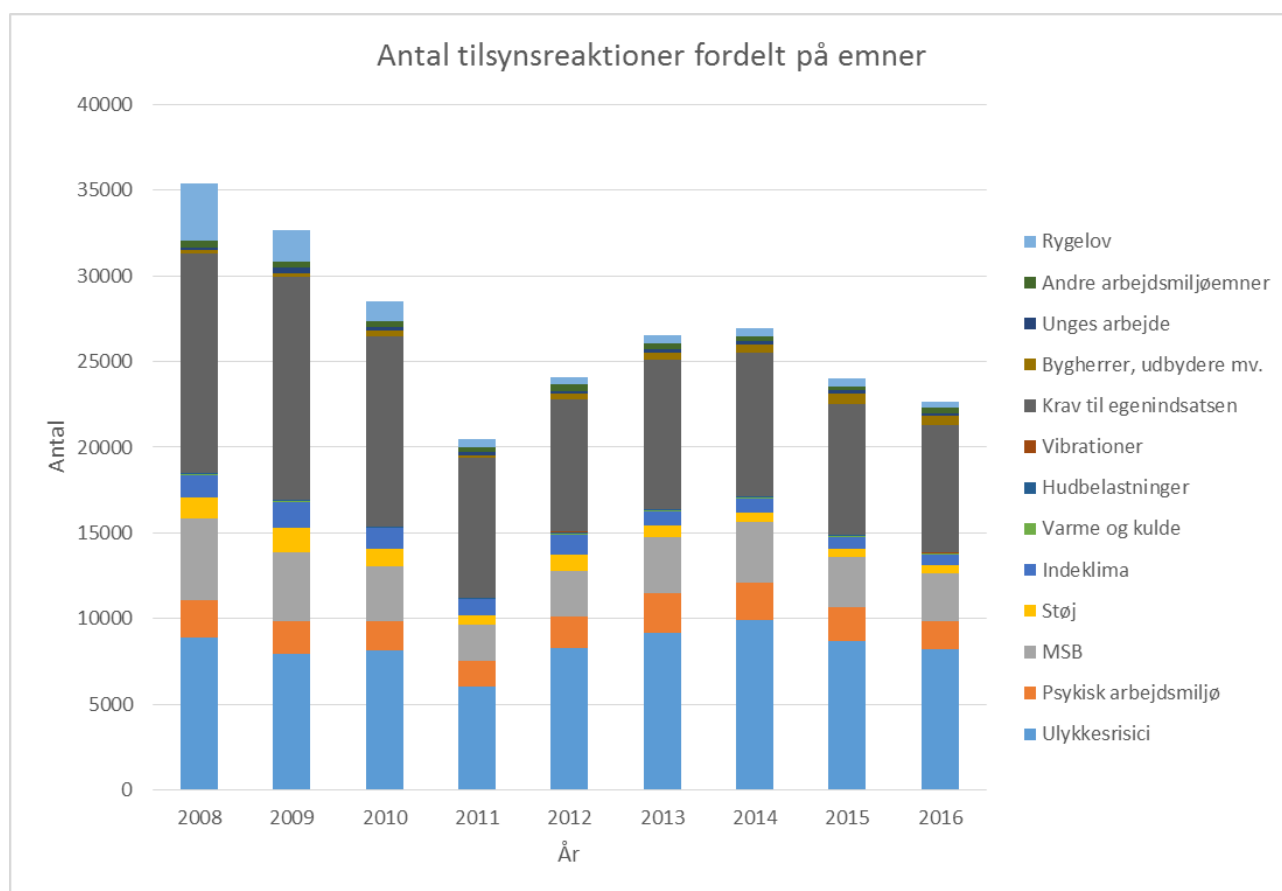
Opsamling

Men konklusionen er, at færre midler til Arbejdstilsynets kerneopgaver alt andet lige fører til færre tilsyn.

6.2 Faldende antal tilsynsreaktioner

Kerneopgaven tilsyn handler ikke kun om antal tilsyn, men også om at identificere og reagere på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

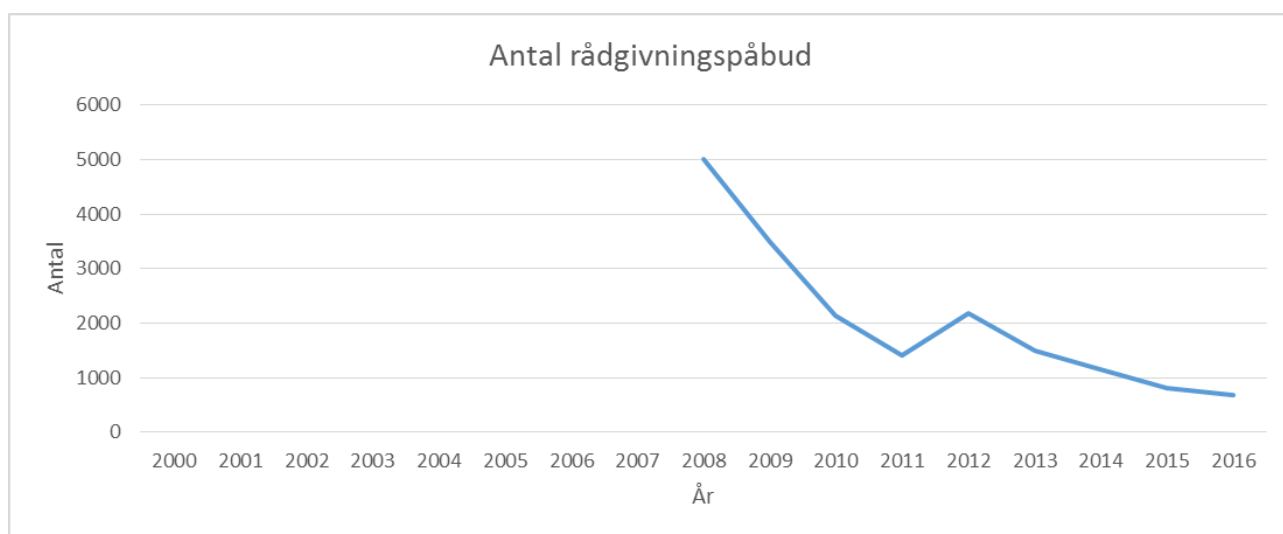
Antallet af tilsynsreaktioner, som Arbejdstilsynet har afgivet, varierer fra år til år – med en faldende tendens i perioden 2008-2016 og også siden 2014, hvor der var en lokal top, jf. Figur 9.



Figur 9 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner fordelt på emner i perioden 2008-2016 (begge inkl.).

Der var – som tilsigtet – en stigning i antallet af tilsynsreaktioner fra 2011 til 2012 som følge af overgangen fra screening plus tilpasset tilsyn til risikobaseret tilsyn, og stigningen fortsatte frem til 2014. Derefter har antallet af tilsynsreaktioner igen været for nedadgående. I 2016 var antallet næsten nede på niveauet for 2011 – trods ny indeksmodel og risikobaseret tilsyn.⁴

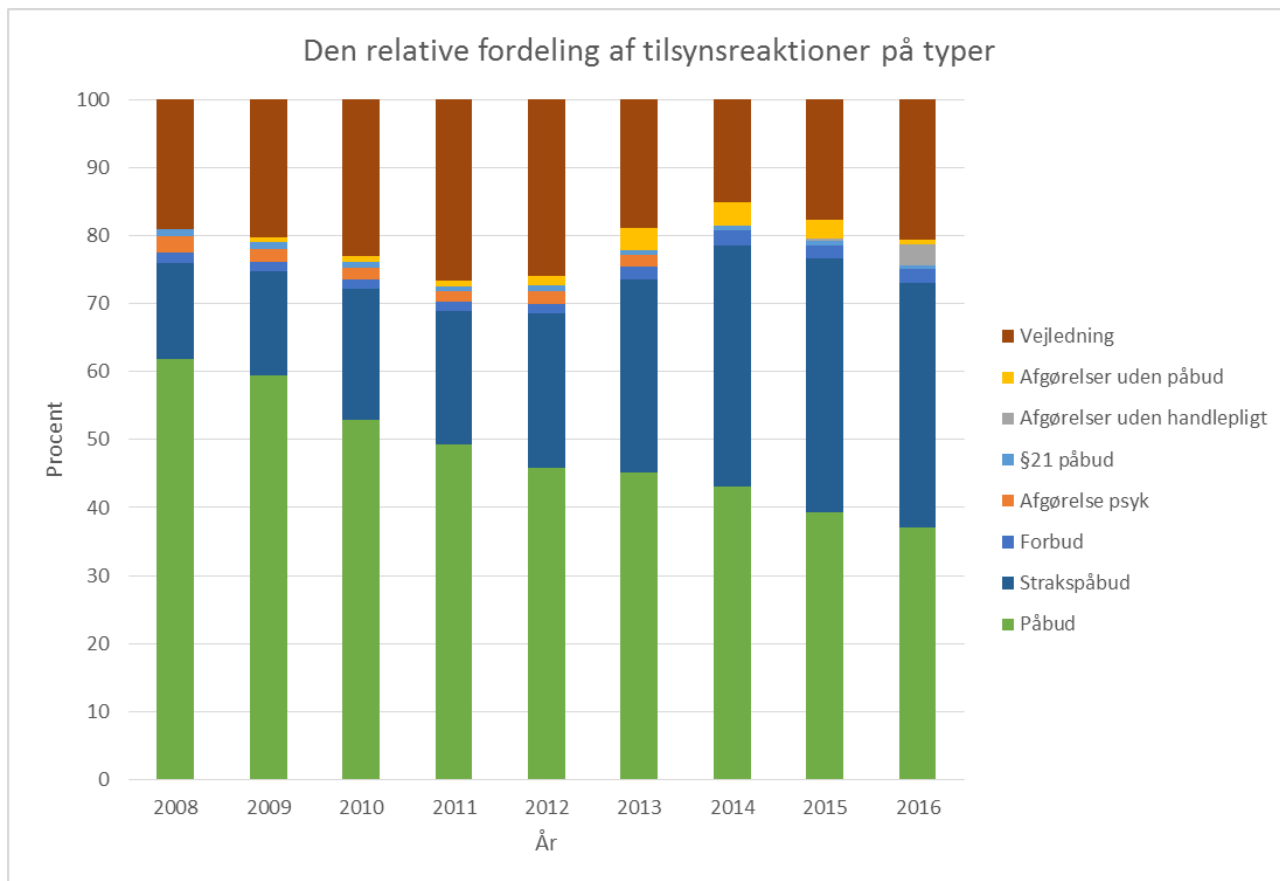
En forklaring på de senere års fald i antallet af tilsynsreaktioner kunne være, at Arbejdstilsynet i højere grad end tidligere prioriterer (tiden på) at afgive reaktioner på de alvorlige og komplicerede arbejdsmiljøproblemer – og lader de mindre alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen gå upåagtet hen. Hvis denne forklaring var rigtig, ville man forvente, at antallet af rådgivningspåbud var stigende i de senere år. Det er imidlertid ikke tilfældet – tværtimod, jf. Figur 10.



Figur 10 Udviklingen i perioden 2008-2016 i antallet af rådgivningspåbud af alle typer.

⁴ Udvælgende af virksomheder til risikobaseret tilsyn er baseret på en "indeksmodel". Modellen indeholder en række parametre, som er virksomhedsrettede og brancherrettede. Disse identificerer tilsammen de virksomheder, som forventes at have størst risiko for arbejdsmiljøproblemer. Indeksmodellen blev indført med "En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020" fra 22. marts 2011 og justeret med "En styrket arbejdsmiljøindsats – Alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø" fra marts 2015.

Hvis forklaringen om, at antallet af tilsynsreaktioner er faldende, fordi Arbejdstilsynet prioriterer at afgive reaktioner på alvorlige og komplicerede arbejdsmiljøproblemer frem for på mindre alvorlige og komplicerede arbejdsmiljøproblemer, ville man også forvente, at andelen af påbud (med frist) var stigende. Det er imidlertid ikke tilfældet – tværtimod, jf. Figur 11.



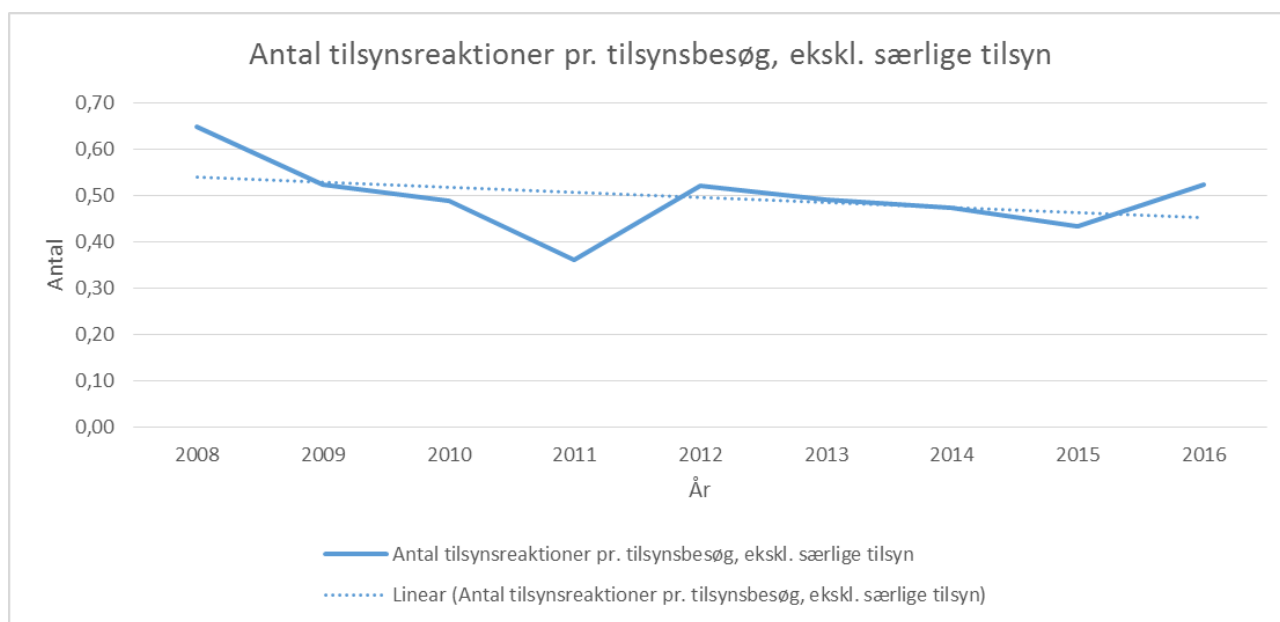
Figur 11 Udviklingen i perioden 2008-2016 af den relative fordeling af de forskellige typer af tilsynsreaktioner.

Samtidig med, at andelen af påbud (med frist) er faldet jævnt gennem hele perioden 2008-2016, er andelen af strakspåbud vokset, jf. Figur 11. Udviklingen i forhold til strakspåbud afspejler formentlig først og fremmest Arbejdstilsynets indsatser i forhold til bygge- og anlægsområdet, da strakspåbud gives a) i tilfælde af betydelig, men ikke overhængende fare i en konkret arbejdssituation, b) hvis formålet med reaktionen forspildes, hvis der ikke træffes foranstaltninger straks, og c) hvor et påbud kan efterkommes med det samme eller inden for en kortere periode. Andelen af vejledninger og andre mindre alvorlige reaktioner for virksomheden (afgørelser uden påbud og afgørelser uden handlepligt) er også vokset siden 2014 – trods ny indeksmodel og risikobaseret tilsyn.

En anden mulig forklaring på de senere års fald i antallet af tilsynsreaktioner kunne være, at arbejdsmiljøet på danske arbejdspladser generelt er blevet bedre. Hvis denne forklaring var rigtig, ville man forvente, at det afspejlede sig i bl.a. NFA's undersøgelser "Virksomhedernes Arbejdsmiljøindsats 2012-2020" og "Arbejdsmiljø & Helbred 2012-2020" samt i udviklingen i anmeldte eksponeringsfaktorer i forbindelse med anmeldte erhvervssygdomme. Det gør det imidlertid ikke – snarere tværtimod, jf. bilag C.7 og C.8.

Det er således nærliggende at antage, at fluktuationerne i og sammensætningen af Arbejdstilsynets årlige driftsbevilling, herunder øremærkningen af midler til særlige kortvarige indsatser, influerer negativt på Arbejdstilsynets muligheder for at reagere på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen.

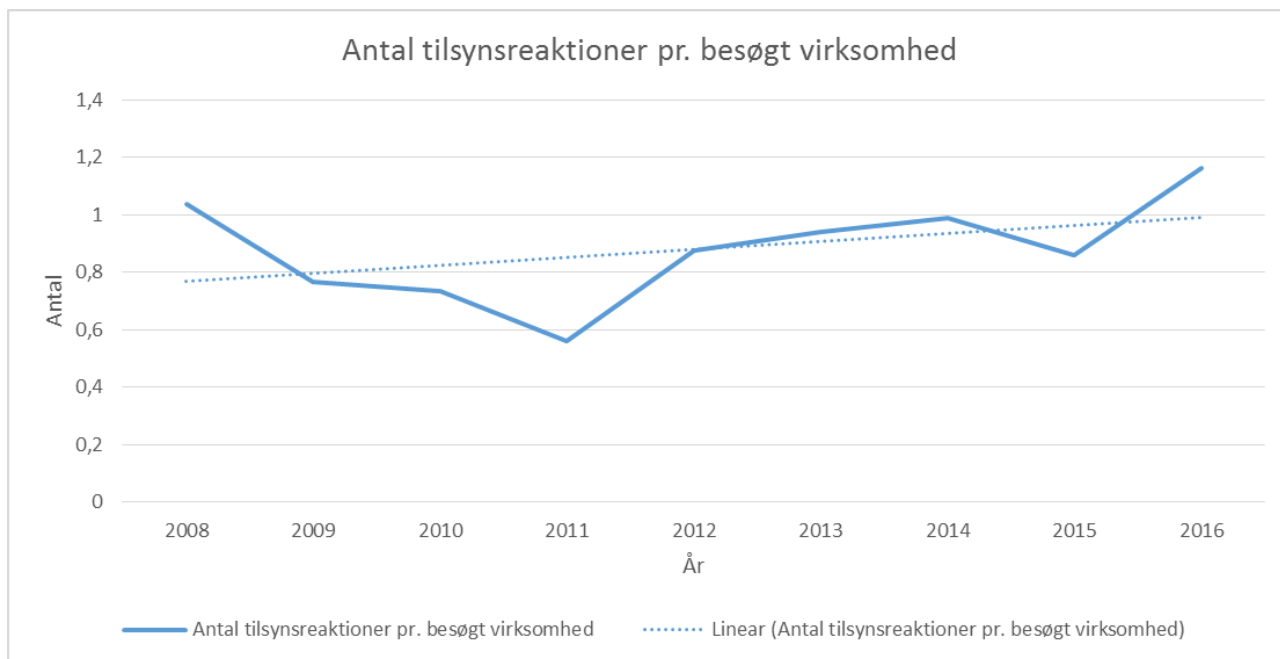
Ikke alene har det absolutte antal tilsynsreaktioner generelt været faldende i perioden 2008-2016, herunder i perioden 2014-2016. Det gælder også antallet af tilsynsreaktioner pr. tilsynsbesøg, jf. Figur 12.⁵ Kun ved overgangen til indeksmodel og risikobaseret tilsyn i 2012 og ved overgangen til den ny indeksmodel i 2016 ses der en stigning i antal tilsynsreaktioner pr. tilsynsbesøg.



Figur 12 *Udviklingen i antal tilsynsreaktioner pr. tilsynsbesøg, ekskl. særlige tilsyn, i perioden 2008-2016.*

Antallet af tilsynsreaktioner pr. besøgt virksomhed har generelt været stigende i perioden 2008-2016, jf. Figur 13. Dette skyldes, at Arbejdstilsynet i stigende grad gennemfører flere typer af tilsyn hvert år på hver virksomhed eller gennemfører flere typer af tilsyn på én gang, når en virksomhed besøges, jf. Figur 14. En virksomhed kan eksempelvis inden for samme år opleve, at Arbejdstilsynet gennemfører et tilpasset tilsyn, et supplerende besøg til et tilpasset tilsyn, et detailtilsyn og et særligt tilsyn fordelt på to-fire besøg.

⁵ Udviklingen i antal tilsynsreaktioner pr. tilsynsbesøg, inkl. særlige tilsyn, er stort set identisk med udviklingen i antal tilsynsreaktioner pr. tilsynsbesøg, ekskl. særlige tilsyn.



Figur 13 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner pr. besøgt virksomhed i perioden 2008-2016 (begge inkl.).



Figur 14 Udviklingen i antal tilsyn pr. besøgt virksomhed i perioden 2008-2016.

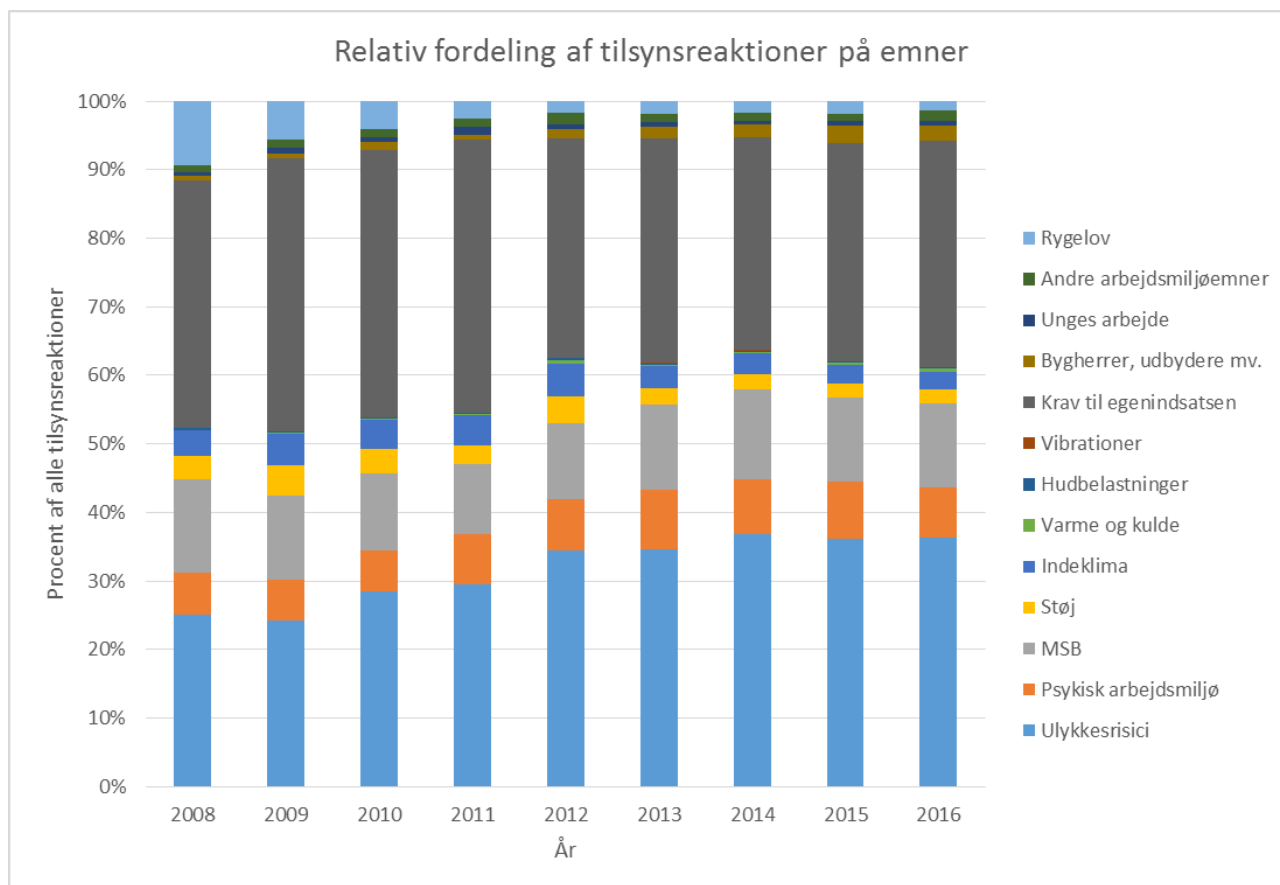
Det, at antal tilsynsreaktioner pr. tilsyn falder trods indeksmodel (og særlige indsatser rettet mod virksomheder i brancher med forventet overhyppighed af arbejdsmiljøproblemerne i fokus for de særlige indsatser), er en indikation på, at kerneopgaven med at identificere og reagere på overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen varetages stadig mindre effektivt.

Opsamling

Konklusionen er, at færre midler til Arbejdstilsynets kerneopgaver alt andet lige fører til færre tilsynsreaktioner pr. tilsynsbesøg og dermed færre reaktioner – herunder færre påbud med frist, som retter sig mod arbejdsmiljøproblemer, som ikke umiddelbart kan løses, dvs. som alt andet lige er komplicerede – fordi antallet af tilsynsbesøg er faldende.

6.3 De facto nedprioritering af visse problemer

En del af særbevillingerne til Arbejdstilsynet har været øremærket til særlige tilsynsindsatser vedr. bl.a. arbejdsulykker, psykiske belastninger og MSB. Man kunne således forvente, at der i perioder med særbevillinger var relativt flere tilsynsreaktioner vedr. disse emner end i andre perioder uden sådanne særbevillinger. Dette er imidlertid ikke tilfældet, jf. Figur 15.



Figur 15 *Udviklingen i perioden 2008-2016 i den relative fordeling af tilsynsreaktioner på emner.*

Bortset fra, at andelen af tilsynsreaktioner vedr. ulykkesrisici er vokset gennem perioden 2008-2016, undtagen de seneste to år, er andelen af tilsynsreaktioner vedr. henholdsvis psykisk arbejdsmiljø og MSB stort set konstant gennem perioden. Dette rejser et spørgsmål om det reelle udbytte af særbevillinger til særlige tilsynsindsatser.

Denne udvikling indebærer også, at såvel antallet som andelen af tilsynsreaktioner vedrørende ikke-prioriterede arbejdsmiljøproblemer så som støj, indeklima og hudbelastninger har været faldende gennem perioden, jf. Figur 9 og Figur 15. Da faldet ikke kan begrundes med, at arbejdsmiljøet er blevet bedre, jf. bilag C.7.2 og C.8, indikerer de stadig færre tilsynsreaktioner vedrørende støj, indeklima, hudbelastninger mv. en utilsigtet de facto nedprioritering af disse andre problemer.

Både arbejdsmiljøchefer og arbejdsmiljørådgivere, som vi har interviewet, fortæller om tilsyn, der er styret af kampagner og indsatsområder, hvilket resulterer i, at de tilsynsførende kan forbigå væsentlige problemer i arbejdsmiljøet, jf. følgende udpluk af citater:

"Arbejdstilsynet går forbi de store problemer og giver påbud på de små ting – de er styret af deres kampagner og indsatsområder. De fokuserer på det, de bliver målt på. F.eks. kan de gå gennem laboratoriet uden at kigge på kemi – de har primært fokus på ergonomi og psykisk arbejdsmiljø. Det betyder, at medarbejderne fejlagtigt tror, at der er styr på det kemiske arbejdsmiljø."

Arbejdsmiljøchef på stor offentlig arbejdsplads

"Nogle gange er det som om, tilsynsførende har søgt efter noget at give en reaktion på. F.eks. kan en tilsynsførende have givet påbud på en skole for manglende arbejdspladsbrugsanvisning på et kemisk produkt. Når det tages i betragtning, hvad der er af arbejdsmiljøproblemer på skoler, kan det opleves som perifært."

Leder af arbejdsmiljørådgivningsvirksomhed

"Der er eksempler på, at Arbejdstilsynet har haft en bestemt dagsorden, f.eks. at de jagter at kunne give påbud på psyk."

Leder i arbejdsmiljørådgivningsvirksomhed

"I en periode omkring 2011-2014 have Arbejdstilsynet meget fokus på psyk. Vi oplevede, at Arbejdstilsynet ofte var på tilsyn i butikkerne, fordi det var nemt at give et psyk-påbud på manglende sikring mod tyveri. De tilsynsførende havde en liste over, hvilket sikringsudstyr man skulle have, f.eks. klistermærker med 'ingen kontanter', og var det der ikke, fik butikken et påbud. Vi kunne mærke, at de tilsynsførende jagtede politisk fastsatte måltal for psyk-anmærkninger, og de kunne hurtigt opnås ved at give påbud på manglende sikring i detailhandlen."

Arbejdsmiljøchef i stor privat virksomhed

De arbejdsmiljøprofessionelles oplevelse af tilsynsbesøgene deles ikke af alle, jf. følgende citat.

"De tilsynsførende bliver klædt bedre på nu end for ti år siden og har IT-understøttede redskaber, så jeg vurderer, at de er blevet bedre til at føre tilsyn. De bliver mere og mere effektive til at finde de rigtige ting, dvs. at komme på de virksomheder, hvor der er problemer."

Tidligere chef i Arbejdstilsynet

Opsamling

Konklusionen er, at bevillingspraksis i forhold til Arbejdstilsynet, herunder øremærkningen af særlige midler til særlige indsatser, kombineret med arbejdsmil-

jøstrategien frem til 2020, utilsigtet har ført til en de facto nedprioritering af ikke-prioriterede arbejdsmiljøproblemer og en mindre effektiv udnyttelse af midlerne end tidligere.

6.4 Udvikling og kommunikation svækkes

Arbejdstilsynets to andre kerneopgaver – udvikling og kommunikation – lider også under bevillingspraksis i forhold til Arbejdstilsynet. Det kan dog kun vises kvalitativt.

Fra 2016 er der således et eksempel på, hvordan udvikling rammes: Arbejdstilsynet afsluttede fire ud af seks planlagte analyser som del af arbejdet med videns- og evidensstrategien. Analyserne skulle være med til at prioritere og evaluere Arbejdstilsynets virkemidler. De manglende analyser forklares i Arbejdstilsynets årsrapport 2016 bl.a. med, at politisk bestilte opgaver har fået større omfang end forudset og dermed har lagt beslag på Arbejdstilsynets ressourcer.

Der er også oplevelser af, at regeludviklingen halter efter udviklingen:

"Besparelserne i Arbejdstilsynet rammer muligvis ressourcer til vedligeholdelse af lovmateriale. I hvert fald oplever vi, at lovmaterialet ikke altid lever op til virkeligheden, og at de tilsynsførende derfor giver påbud for noget, som det ikke længere giver mening at give påbud på, fordi lovmaterialet ikke er blevet opdateret."

Leder af arbejdsmiljørådgivningsvirksomhed

De interviewede arbejdsmiljøchefer og ledere af arbejdsmiljørådgivningsvirksomheder giver eksempler på, at kerneopgaven kommunikation ikke varetages på samme høje niveau i dag som tidligere:

"Oprettelsen af call centeret, hvor man får en tilfældig, vagthavende tilsynsførende, frem for muligheden for at ringe ind til navngiven specialist, er et tilbageskridt. Det er ikke ret tit Arbejdstilsynet opsøges, kvaliteten er dårlig, og der er ikke konsensus."

Arbejds miljøchef i stor privat virksomhed

"Arbejdstilsynet har haft en arbejdsprofil, hvor de både havde en rådgivende og dømmende kraft. Det var en stor hjælp med den rådgivende funktion. Det er ved at komme tilbage, men det er et call center, hvor man får et meget overfladisk svar, hvilket gør, at vi ikke bruger det så meget. Det er svært at få ordentlig rådgivning, når det er en tilfældig med en tilfældig faglighed, der tager telefonen. Det var anderledes dengang, man kunne ringe til en specifik person og få rådgivning, fordi personen havde faglig ekspertise til at yde rådgivning/vejledning."

Arbejds miljøchef på stor offentlig arbejdsplads

"Vi opsøger aldrig Arbejdstilsynet for rådgivning. De er ikke de dygtigste, de er generalister. Har vi brug for vejledning, er det fra specialister, og så bruger vi en autoriseret rådgiver."

Arbejdsmiljøchef i stor privat virksomhed

Arbejdstilsynets brugerundersøgelser måler på brugernes kendskab til call centret, men ikke på brugernes tilfredshed med eller udbytte af call centret, så vi har ikke data, der modsiger de arbejdsmiljøprofessionelle.

Opsamling

Konklusionen er, at der er indikationer på, at Arbejdstilsynets varetagelse af kerneopgaverne vedrørende arbejdsmiljøudvikling og kommunikation er svækket i forhold til tidligere, og at dette kan hænge sammen med bevillingspolitikken i forhold til Arbejdstilsynet.

7 Perspektivering

De ledere af arbejdsmiljørådgivningsvirksomheder og arbejdsmiljøchefer, som vi har interviewet, er enige om, at det er vigtigt at have et Arbejdstilsyn:

"Det er helt afgørende at have et Arbejdstilsyn. På små arbejdspladser, hvor profitmargin er lille, har arbejdsmiljø trange kår. Her er Arbejdstilsynet vigtigt, og det betyder alt, at de kommer på besøg. Når butiksbestyrelserne ved, at Arbejdstilsynet kommer inden for en måned, er de nødt til at gøre butikken dygtig på arbejdsmiljøområdet, og de er nødt til at holde det fokus i så lang en periode, at der kommer en læring ud af det. De er nødt til at sørge for at andre sættes ind i arbejdsmiljøet, så de kan tage med ved tilsynsbesøget, hvis bestyreren tilfældigt ikke er hjemme, når Arbejdstilsynet kommer."

Arbejdsmiljøchef i virksomhed med mange butikker landet over

"Generelt er Arbejdstilsynet en sikring af, at de værste ting ikke får lov at foregå. Det er med til at motivere virksomheder til at tage sig af arbejdsmiljøet. Tilsynsbesøgene gør, at virksomhederne holdes op på reglerne og er nødt til at vurdere og stramme op, så de overholdes."

Arbejdsmiljøchef i stor privat virksomhed

"Systemet er et plus. Det er med til at øge opmærksomheden på arbejdsmiljø. Det er også godt, at man har mulighed for at tilkalde Arbejdstilsynet."

Leder af arbejdsmiljørådgivningsvirksomhed

"Arbejdstilsynet er vigtigt for at minimere uforsvarlige arbejdsmiljøforhold. Dette både af menneskelige, virksomheds- og samfundsøkonomiske årsager. Det er meget vigtigt, at Arbejdstilsynet kommer ud. I virksomhederne vil arbejdsmiljø være i konkurrence med omkostninger og leveringsdygtighed, og her kan det ligeværdige fokus mistes, hvis ikke der kommer nogen udefra. Arbejdstilsynsbesøg er en god støtte."

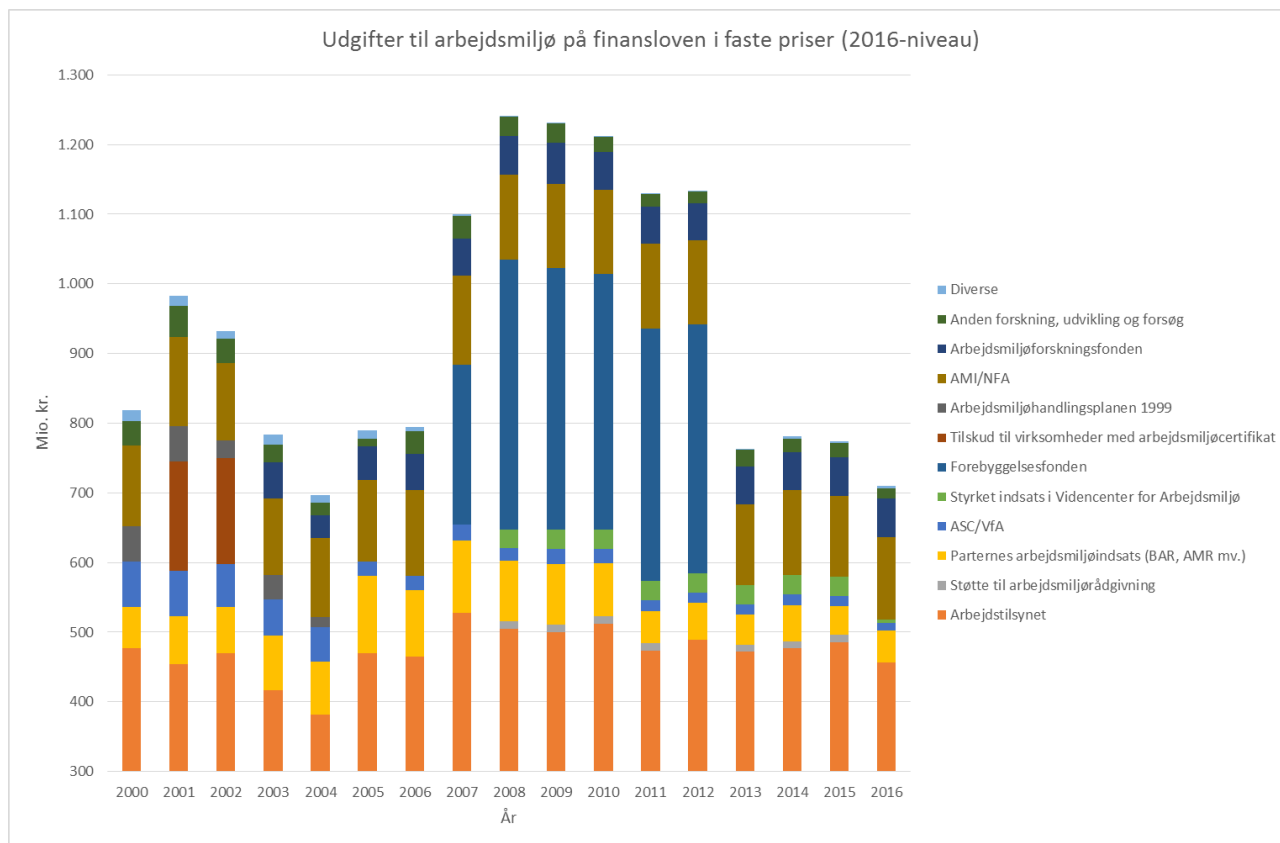
Arbejdsmiljøchef i stor privat virksomhed

"De enkelte kampagner kan mærkes ude på virksomhederne. F.eks. brancheindsatserne, on-off-fokus på byggepladser og ulykker samt fokus på vold og psykisk arbejdsmiljø. Kampagnerne er generelt nyttige for virksomhederne, men effekten er kortvarig, mens et eventuelt påbud løber, og viden spredes ikke til andre dele af virksomheden, hvor samme problemstillinger eksisterer. Tilsynet lykkes ikke med at skabe forebyggelse. Det kan også virke forvirrende, når tilsynsførende har et bestemt fokus ved besøget, men ofte skyldes det nok brist i kommunikationen. Arbejdstilsynet kan godt have meddelt, hvorfor de kommer på tilsynsbesøg, men virksomhederne opfatter, at Arbejdstilsynet kommer for at kontrollere virksomhedens arbejdsmiljø totalt set, og virksomhederne tror, at et besøg uden reaktioner er en blåstempling af alle dele af virksomhedens arbejdsmiljø."

Leder af arbejdsmiljørådgivningsvirksomhed

Arbejdstilsynet bidrager direkte til at fremme et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø på danske arbejdspladser ved at føre tilsyn med virksomheder og afgive reaktioner i de tilfælde, hvor der konstateres overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Nok så vigtigt bidrager Arbejdstilsynet imidlertid også indirekte til et godt arbejdsmiljø ved det kontrolpres eller forandringstryk, som det ligger på virksomhederne: Virksomhederne ved, at Arbejdstilsynet når som helst kan komme på uanmeldt tilsyn, og det får de fleste virksomheder til at gøre en indsats for at sikre et godt arbejdsmiljø. I den forbindelse er det med til at svække effekten af Arbejdstilsynet, at der ikke er kontinuitet i Arbejdstilsynets indsatser, hverken hvad angår omfanget af og fokus for indsatserne. En tidsbegrænset særlig indsats over for bestemte brancher og bestemte arbejdsmiljøproblemer kan naturligvis have en positiv effekt på arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde i virksomheder i de pågældende brancher, men andre virksomheder i andre brancher kan samtidig få opfattelsen af, at de ikke er i farezonen, ligesom virksomhederne i fokus kan få opfattelsen af, at de arbejdsmiljøforhold, som ikke bliver påtalt ved et særligt tilsynsbesøg, er i orden – selv om sagen er, at Arbejdstilsynet slet ikke har forholdt sig til dem. Udviklingen i Arbejdstilsynets tilsynspraksis, som er en konsekvens af bevillingspraksis i forhold til Arbejdstilsynet, er derfor bekymrende, fordi det svækker kontrolpresset på virksomhederne.

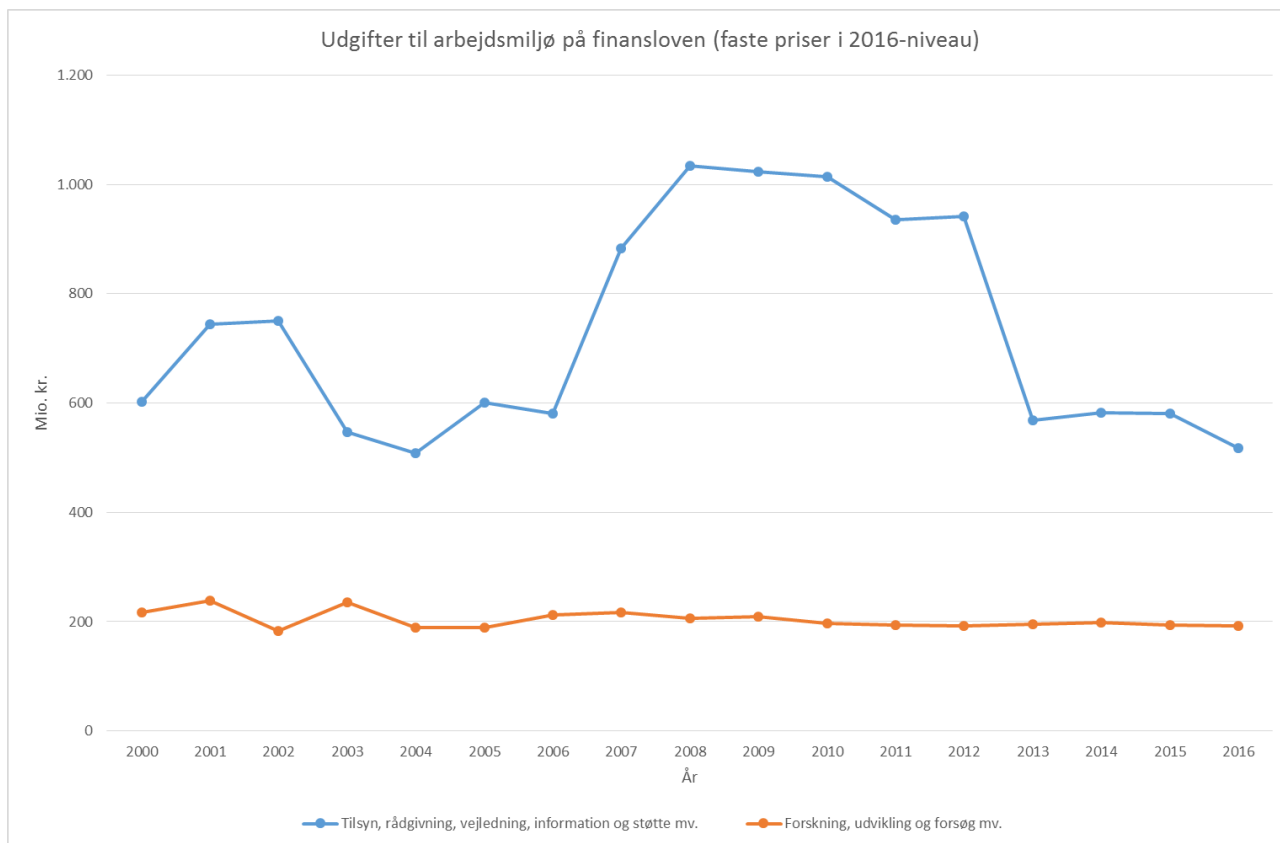
Udviklingen er også bekymrende, fordi det svækkede kontrolpres fra Arbejdstilsynet ikke opvejes af et øget forandringstryk fra andre arbejdsmiljøaktører. Tværtimod er trykket fra andre aktører alt andet lige også blevet svækket over årene som følge af reducerede bevillinger, jf. Figur 16.



Figur 16 *Udviklingen i perioden 2000-2016 i udgifter til arbejdsmiljø, ekskl. arbejdsmiljø i Grønland, på finansloven i faste priser i 2016-niveau. Kilde: Finansloven.*

Det er ikke kun midlerne til Arbejdstilsynet, som er blevet reduceret i perioden. Det samme gælder midlerne til parternes arbejdsmiljøindsats, herunder især branchearbejdsmiljørådene og Videncenter for Arbejdsmiljø. Tidligere tiders økonomiske støtte til virksomheder, som gjorde en særlig indsats for arbejdsmiljøet (tilskud til arbejdsmiljøcertifikat i 2001-2002 og Forebyggelsesfonden i 2007-2012)) er helt væk. Arbejdsmiljørådgivning som virkemiddel er forsvundet – både som et organiseret system (BST), som økonomisk støtte til arbejdsmiljørådgivning (2008-2010 og 2013-2015) og som rådgivningspåbud, jf. Figur 10. Der er således samlet set – i al fald siden 2012 – sket en kraftig reduktion af midler til de aktører og indsatser, som gennem kontrol, information, vejledning og rådgivning samt økonomisk støtte forsøger at hjælpe danske arbejdspladser med at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Denne udvikling ses endnu tydeligere, hvis udgifterne til arbejdsmiljø på finansloven deles op i en kategori, som vedrører indsatser over for virksomhederne, og en kategori, som vedrører aktiviteter, der sigter på at forbedre vidensgrundlaget på arbejdsmiljøområdet, men som ikke direkte berører virksomhederne, jf. Figur 17.



Figur 17

Udviklingen i perioden 2000-2016 i udgifter til arbejdsmiljø, ekskl. arbejdsmiljø i Grønland, på finansloven opdelt i hhv. tilsyn, rådgivning, vejledning, information og støtte samt lignende virksomhedsrettede indsatser og forskning, udvikling og forsøg og lignende vidensudviklende aktiviteter. Faste priser i 2016-niveau. Kilde: Finansloven.

Mens midlerne til forskning, udvikling og forsøg i regi af Arbejdsmiljøinstituttet/Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Arbejdsmiljøforskningsfonden, Arbejdsministeriet/Beskæftigelsesministeriet og Arbejdsmiljørådet samlet set har været nogenlunde konstant i perioden 2000-2016, er midlerne på finansloven til "de varme hænder" i arbejdsmiljøindsatsen reduceret til det næstlaveste niveau i perioden efter en mere ambitiøs investering i godt arbejdsmiljø i årene 2007-2012. Og den virksomhedsrettede indsats er som antydnet mere svækket, end grafen lader ane, dels fordi grafen ikke viser de midler, der var til rådighed i BST-systemet frem til 2008, dels fordi den ikke viser, hvordan en stor del af Arbejdstilsynets midler ikke går til Arbejdstilsynets kerneopgaver, jf. kapitel 4.

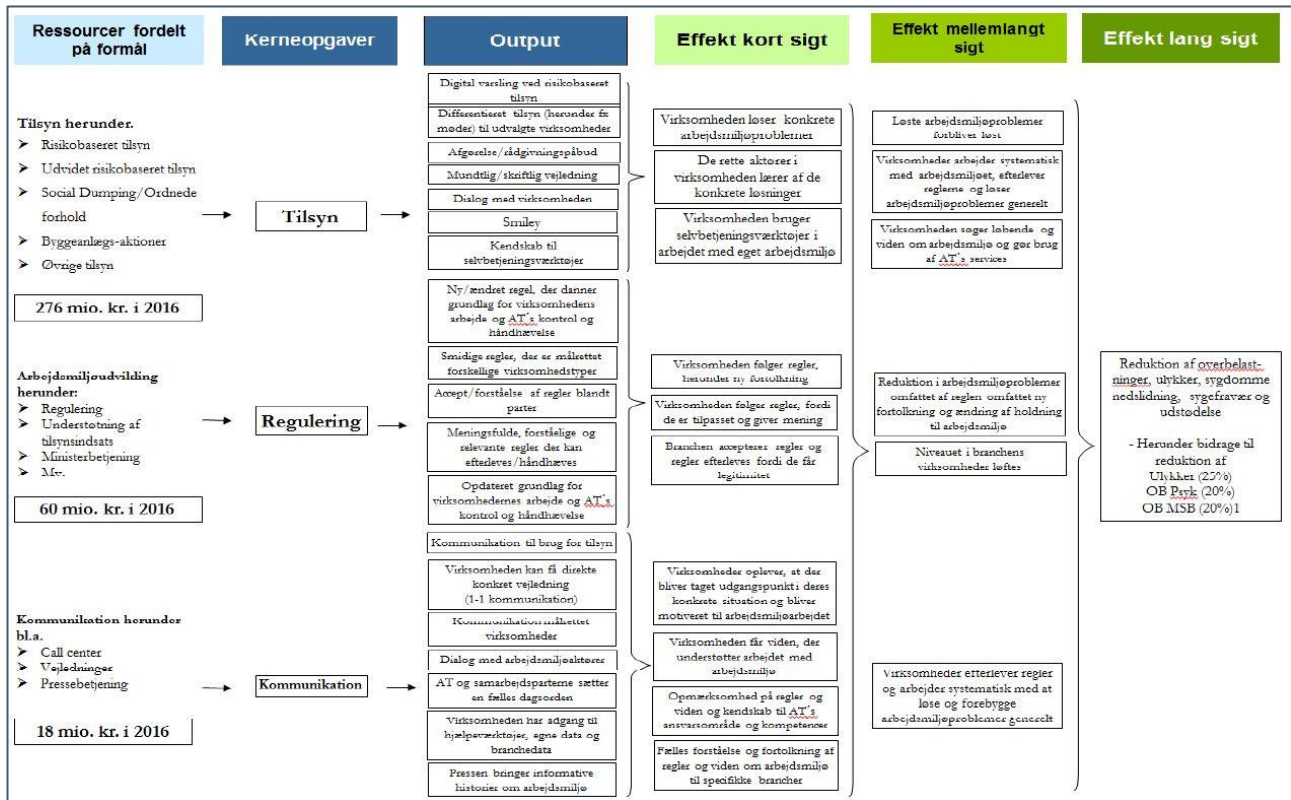
Selv hvis forandringstrykket fra andre arbejdsmiljøaktører var blevet øget, havde det formentlig ikke kunnet erstatte forandringstrykket fra Arbejdstilsynet fuldstændigt. Dette hænger sammen med, at Arbejdstilsynet er den eneste arbejdsmiljøaktør, der kan føre tilsyn med virksomhedernes arbejdsmiljø. Og som Rigsrevisionens kritik af bl.a. SKATs/Skatteministeriets praksis i forhold til udbetaling af udbytteskat, Miljø- og Fødevarerministeriets administration af fiskerikvoter og Energi-, Forsynings- og Klimaministeriets kontrol med energispareordningen indikerer, er der brug for en stærk myndighedskontrol på områder, hvor kortsigtede profithensyn virker i en anden retning end det samfundsmæssigt ønskværdige.

Bilag A Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i første halvår af 2017. Det har betydning for, hvilke data der har været til rådighed.

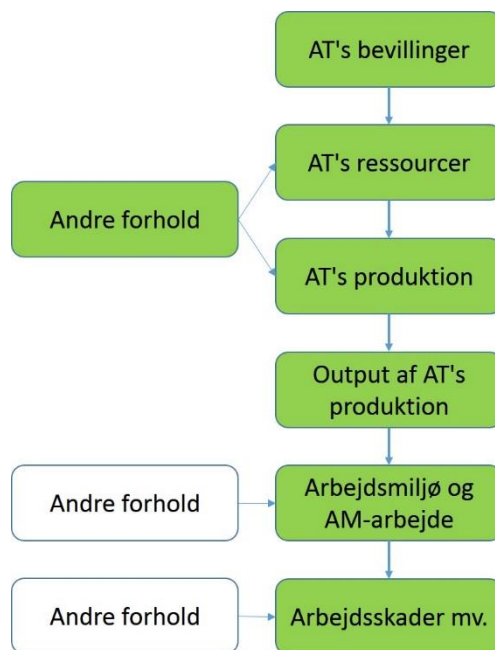
Periodeafgrænsning Undersøgelsen er afgrænset til perioden 2000-2016.

Arbejdstilsynets forandringsteori Undersøgelsen har taget udgangspunkt i Arbejdstilsynets egen forandringsteori, jf. Figur 18.



Figur 18 Arbejdstilsynets forandringsteori. Kilde: Strategi for Arbejdstilsynet 2016-2020. September 2016.

Undersøgelsens forandringsteori Til brug for undersøgelsen har vi forsimplet Arbejdstilsynets forandringsteori og tilføjet et par elementer for at afspejle vores teori om, at andre forhold end bevillingerne til Arbejdstilsynet influerer på Arbejdstilsynets ressourcer og produktion, og andre forhold end Arbejdstilsynets aktivitet influerer på virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde, jf. Figur 19.



Figur 19 Vores forandringsteori til brug for undersøgelsen af konsekvenserne af fluktuationerne i Arbejdstilsynets bevillinger. Kun elementerne i de grønne bokse indgår i undersøgelsen.

Datakilder Til at belyse de enkelte elementer i forandringsteorien og deres udvikling i den betragtede periode, har vi benyttet forskellige datakilder, jf. Tabel 1.

Tabel 1 Datakilder i forhold til de enkelte elementer i undersøgelsens forandringsteori.

Element	Datakilder
Arbejdstilsynets bevillinger	<ul style="list-style-type: none"> > Finanslovene 2000-2016, anmærkninger, 17.21.01 Arbejdstilsynet (Driftsbev.) > Arbejdstilsynets (forretnings-)strategier 2011-2016, www.at.dk > Arbejdstilsynets årsrapporter 2010-2016, www.at.dk > Høringssvar BEU 460 fra Beskæftigelsesministeriet til Folketingets Beskæftigelsesudvalg af 12. juli 2016 > Nuværende og tidligere medarbejdere i Arbejdstilsynet
Arbejdstilsynets ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> > Arbejdstilsynets årsrapporter 2010-2016, www.at.dk > Arbejdstilsynets arbejdsmiljøregnskaber 2007-2012, www.at.dk > Arbejdstilsynets arbejdsmiljøredegørelser 2013-2016, www.at.dk > Evaluation of the EU Occupational Safety and Health Directives. Country summary report for Denmark. VC/2013/0049. COWI, IOM & Milieu, 2014 > Høringssvar BEU 165 fra Beskæftigelsesministeriet til Folketingets Beskæftigelsesudvalg af 4. januar 2017 > GF3, Statistikbanken, Danmarks Statistik > AKU203, Statistikbanken, Danmarks Statistik > Nuværende og tidligere medarbejdere i Arbejdstilsynet
Andre forhold, der påvirker Arbejdstilsynets produktion	<ul style="list-style-type: none"> > Arbejdstilsynets årsrapporter 2010-2016, www.at.dk > Høringssvar BEU 460 fra Beskæftigelsesministeriet til Folketingets Beskæftigelsesudvalg af 12. juli 2016 > 10 år med handlingsprogrammet Rent arbejdsmiljø år 2005. Arbejdstilsynet, 2007 > Evaluering af arbejdsmiljøreformen. Slutrapport. COWI, JobLiv Danmark & Team-Arbejdsmiljø, 2010 > Opfølgning på velfærdsaftalen. Finansministeriet, 2006 > Nuværende og tidligere medarbejdere i Arbejdstilsynet

Element	Datakilder
Output af Arbejdstilsynets produktion	<ul style="list-style-type: none"> > Arbejdstilsynets årsrapporter 2010-2016, www.at.dk > Tilsyn i tal, www.at.dk > Arbejdstilsynets brugerundersøgelser 2011-2016, www.at.dk > Nuværende og tidligere medarbejdere i Arbejdstilsynet > Arbejdsmiljøchefer og ledende arbejdsmiljørådgivere
Virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde	<ul style="list-style-type: none"> > Arbejdstilsynets brugerundersøgelser 2011-2016, www.at.dk > Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017 > Belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø og muskel-skeletbesvær 2016, NFA, 2017 > Virksomhedernes ArbejdsmiljøIndsats 2012-2010, NFA, www.arbejdsmiljoforskning.dk > Arbejdsmiljøchefer og ledende arbejdsmiljørådgivere
Arbejdsulykker og arbejds-skader mv.	<ul style="list-style-type: none"> > Anmeldte arbejdsulykker 1999-2004, www.at.dk > Anmeldte arbejdsulykker 2005-2010, 2. udgave, www.at.dk > Interaktive tabeller over arbejdsulykker 2010-2015, www.at.dk > Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017 > Arbejdstilsynets årsopgørelser over anmeldte erhvervssygdomme/arbejdsbetingede lidelser, www.at.dk

Bilag B Afgrænsning af Arbejdstilsynets bevillinger

Primær kilde

Den primære kilde til Arbejdstilsynets årlige bevilling er Finansloven, nærmere bestemt "Anmærkninger" til Finansloven, konto "17.21.01 Arbejdstilsynet (Driftsbev.)".

Her findes en tabel med en "Bevillings- og budgetoversigt". I kolonnen "FXXXX" i tabellen ses forskellige tal vedrørende Arbejdstilsynets bevilling i finansåret XXXX. I en række i tabellen ses i kolonnen FXXXX årets "Udgift" til Arbejdstilsynet i mio. kr. Rækkerne "Nettoudgiftsbevilling", "Forbrug af reserveret bevilling" og "Indtægt" viser, hvordan årets udgift til Arbejdstilsynet finansieres. I rækken "Årets resultat" ses det, om udgiften er fuldt finansieret, eller om der budgetteres med et over- eller et underskud.

Et eksempel: Finanslov for finansåret 2007

Mio. kr.	F 2007
Nettoudgiftsbevilling	447,2
Forbrug af reserveret bevilling	3,8
Indtægt	7,2
Udgift	461,3
Årets resultat	-3,1

(Beregning: $447,2 + 3,8 + 7,2 - 461,3$ mio. kr. = $-3,1$ mio. kr.)

Definition: Arbejdstilsynets bevilling er lig udgiften til Arbejdstilsynet

Til brug for den aktuelle analyse er det *den årlige udgift til Arbejdstilsynet*, som *defineres som Arbejdstilsynets bevilling i det givne finansår*. I 2007 var Arbejdstilsynets bevilling eksempelvis således 461,3 mio. kr. Denne definition svarer til den, som beskæftigelsesministeren anvendte i sit svar til folketingets beskæftigelsesudvalg den 12. juli 2016 (Beskæftigelsesudvalget 2015-16. BEU Alm.del endeligt svar på spørgsmål 460).

Særbevillinger

Under overskriften "Hovedformål og lovgrundlag" beskrives det i finansloven, hvis nogle af Arbejdstilsynets midler kommer fra særlige kilder og/eller er øremærket særlige indsats. I Finanslov for finansåret 2007 hedder det eksempelvis: *"Som led i udmøntning af aftale om Fremtidens velstand og velfærd er der permanent afsat 70 mio. kr. årligt til at gennemføre en række initiativer, der skal forebygge nedslidning og forbedre arbejdsmiljøet. Arbejdstilsynet gennemfører særlige indsats [..]."*

I den aktuelle analyse kategoriserer vi midlerne fra særlige kilder og/eller øremærket særlige indsats som enten "særbevillinger til indsats mod social dumping" eller "andre særbevillinger til særlige arbejdsmiljøindsats".

Efterfølgende trækker vi de samlede særbevillinger fra den årlige udgift til Ar-

bejdstilsynet for at få den årlige udgift til Arbejdstilsynet eksklusiv særbevillinger. Dvs. regnestykket ser således ud:

Udgift til Arbejdstilsynet
– Særbevillinger til indsatser mod social dumping
– Andre særbevillinger til særlige arbejdsmiljøindsatser
= Udgift til Arbejdstilsynet, ekskl. særbevillinger

Omregning til faste priser (2016-niveau)

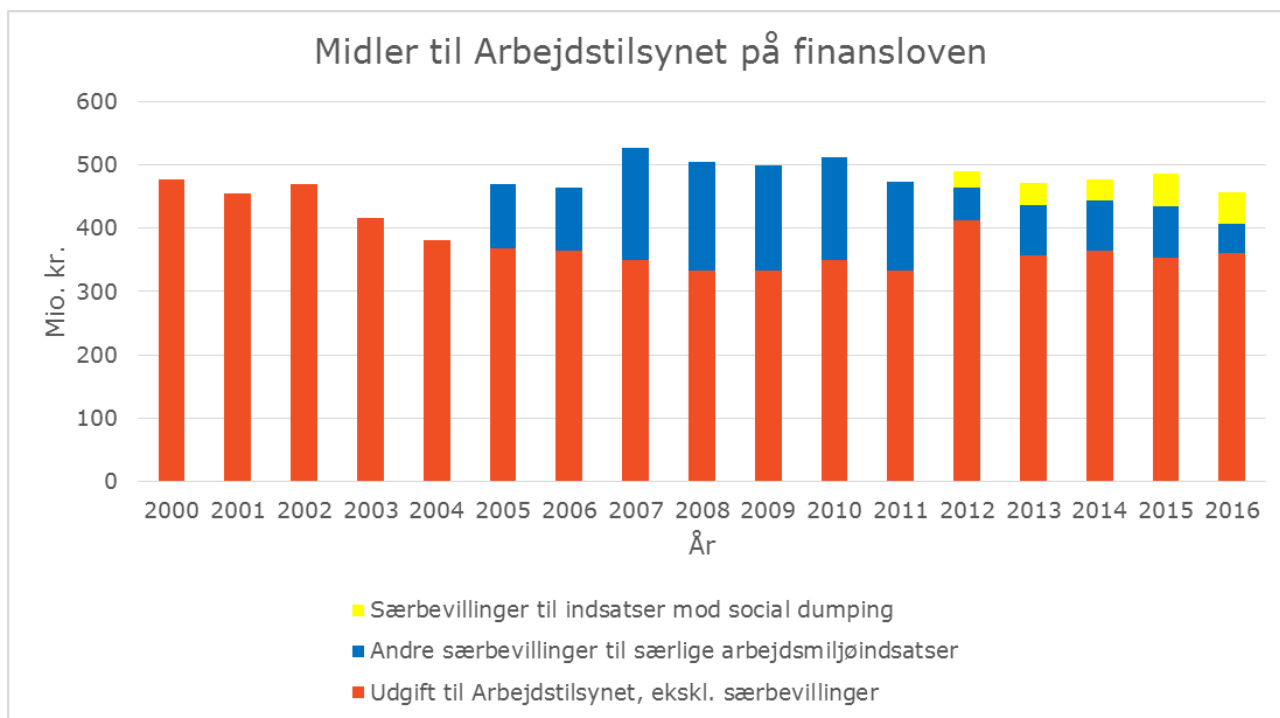
Endelig omregner vi alle beløb i løbende priser til faste priser i 2016-niveau ved hjælp af Moderniseringsstyrelsens opgørelse af den generelle årlige pris- og lønstigning på samme måde som beskæftigelsesministeren gjorde i sit svar til beskæftigelsesudvalget. Dermed kan alle beløb sammenlignes direkte med hinanden.

Bilag C Deskriptiv analyse

C.1 Arbejdstilsynets bevillinger

Arbejdstilsynets bevilling

Arbejdstilsynets midler kommer primært via Finansloven. Bevillingen varierer fra år til år. Samlet set har bevillingen haft en svagt stigende tendens i perioden 2000-2016, jf. den samlede højde af søjlerne på Figur 20.



Figur 20 Udviklingen i Arbejdstilsynets bevilling i perioden 2000-2016 (begge inkl.). Med gult og blåt er det markeret, hvordan en del af den årlige bevilling i årene 2005-2016 har været øremærket særlige indsatser vedr. hhv. social dumping og særlige arbejdsmiljøindsatser. Faste priser i 2016-niveau. Kilde: Finanslovene for 2000-2016.

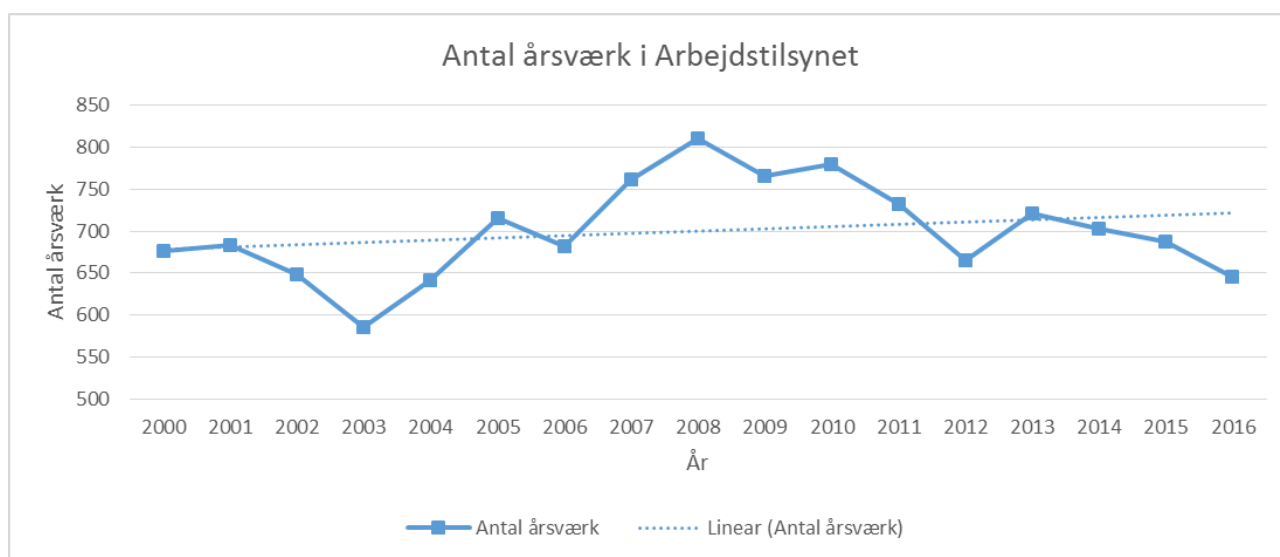
Arbejdstilsynets bevilling til arbejdsmiljøindsatser

En del af den årlige finanslovsbevilling til Arbejdstilsynet har fra og med 2005 været øremærket særlige indsatser, jf. den gule og den blå del af søjlerne på Figur 20. Ses der bort fra disse særlige indsatser, har Arbejdstilsynets bevilling haft en faldende tendens i perioden 2000-2016. Ses der kun bort fra de særlige indsatser, som vedrører social dumping, jf. den gule del af søjlerne på Figur 20, har Arbejdstilsynets bevilling til arbejdsmiljøindsatser haft en svagt faldende tendens i perioden 2000-2016. Betragtes kun perioden fra og med 2007 har Arbejdstilsynets bevilling til arbejdsmiljøindsatser været kraftigt faldende, idet bevillingen over de 10 år er blevet beskåret med en femtedel fra knap 527,7 mio. kr. i 2007 til 412,5 mio. kr. i 2016 (regnet i faste 2016-priser).

C.3 Arbejdstilsynets ressourcer

Antal årsværk

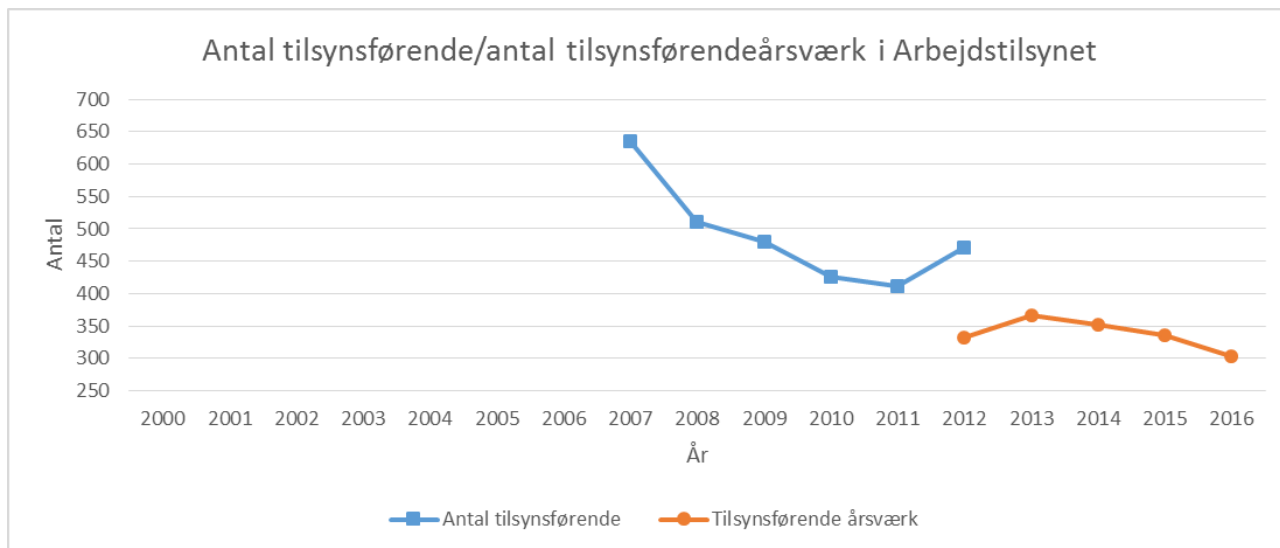
Størstedelen af Arbejdstilsynets bevillinger går til Arbejdstilsynets vigtigste ressource – medarbejderne. Antallet af medarbejderårsværk i Arbejdstilsynet varierer fra år til år. Samlet set har antallet af årsværk haft en svag stigende tendens i perioden 2000-2016. Dette dækker over, at der var et kraftigt dyk i antal årsværk omkring 2003 og i 2012, at antallet af årsværk lå højt i perioden 2007-2011, og at der var et fald fra i antal årsværk fra 2013 til 2016. Den svagt stigende tendens er således båret frem af 'plateauet' i perioden 2007-2011. Da antallet af årsværk var lavest i 2003, var der 586 årsværk, og da det var højest i 2008, var der 810 årsværk. Det gennemsnitlige antal årsværk for hele perioden er 700. Figur 21 viser udviklingen i Arbejdstilsynets medarbejderårsværk.



Figur 21 Udviklingen i antal årsværk i Arbejdstilsynet i perioden 2000-2016 (begge inkl.). Bemærk, at der er tale om antal årsværk, ikke antal personer. Bemærk også, at y-aksen begynder ved 500. Kilder: Arbejdstilsynets årsrapporter 2010-2016, Arbejdstilsynets arbejdsmiljøregnskaber 2007-2012 og Arbejdstilsynets arbejdsmiljøredegørelser 2013-2016.

Antal tilsynsførende

En stor del af Arbejdstilsynets medarbejdere er tilsynsførende. De udfører den del af Arbejdstilsynets kerneopgaver, som drejer sig om at føre tilsyn med virksomheders arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde (virksomhedernes egenindsats på arbejdsmiljøområdet). Antallet af tilsynsførende varierer kraftigt fra år til år. Samlet set er antallet af tilsynsførende faldet kraftigt gennem perioden 2007-2012.⁶ Figur 22 viser udviklingen i antal tilsynsførende i perioden 2007-2012.

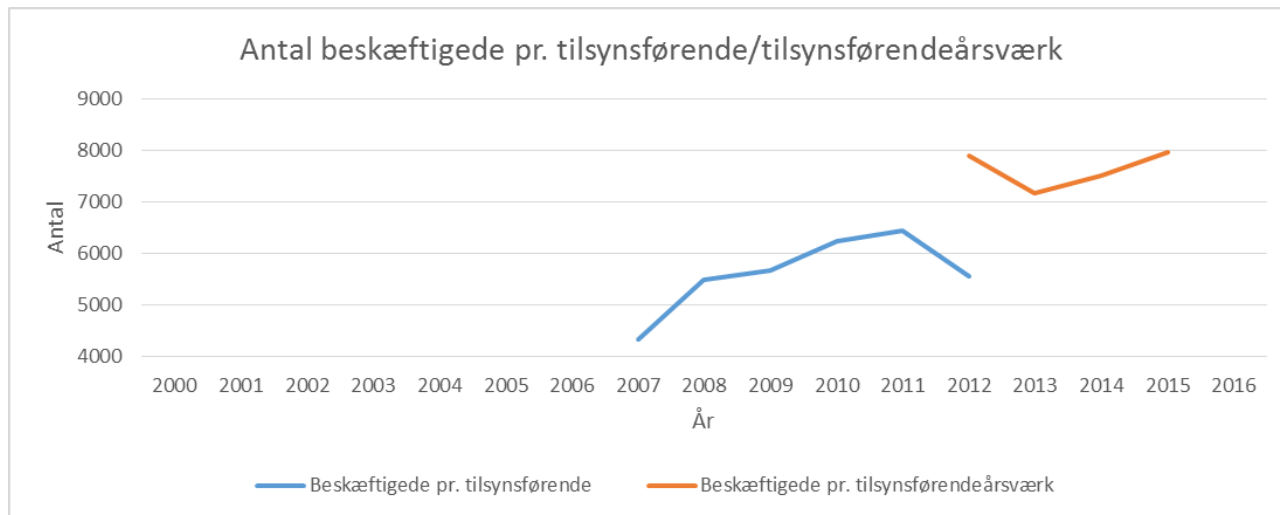


Figur 22

Udviklingen i antal tilsynsførende i Arbejdstilsynet i perioden 2007-2012 (begge inkl.). Kilder: Evaluation of the EU Occupational Safety and Health Directives. Country summary report for Denmark og høringsvar BEU 165 fra Beskæftigelsesministeriet til Folketingets Beskæftigelsesudvalg af 4. januar 2017.

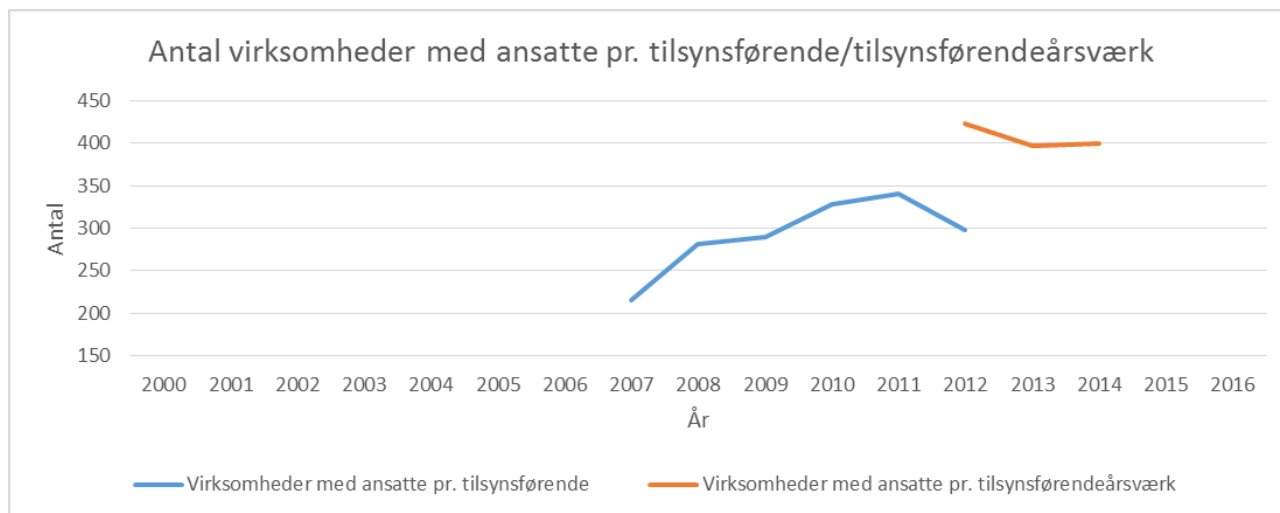
⁶ Det har ikke været muligt at fremskaffe data for hele perioden 2000-2016. Arbejdstilsynet har oplyst, at man ikke registrerer, hvilke medarbejdere der er tilsynsførende og derfor ikke umiddelbart kan fremskaffe de nævnte tal.

Arbejdstilsynets ressourcer kan sættes i relation til, hvor mange beskæftigede og hvor mange virksomheder de skal føre tilsyn med. Antallet af beskæftigede pr. tilsynsførende/tilsynsførendeårsværk har haft en stigende tendens i perioden 2007-2015, jf. Figur 23.



Figur 23 *Udviklingen i antal beskæftigede pr. tilsynsførende/tilsynsførendeårsværk i perioden 2007-2012. Kilder: Evaluation of the EU Occupational Safety and Health Directives. Country summary report for Denmark. COWI, IOM & Milieu, 2014, høringssvar BEU 165 fra Beskæftigelsesministeriet til Folketingets Beskæftigelsesudvalg af 4. januar 2017 og AKU203, Statistikbanken.*

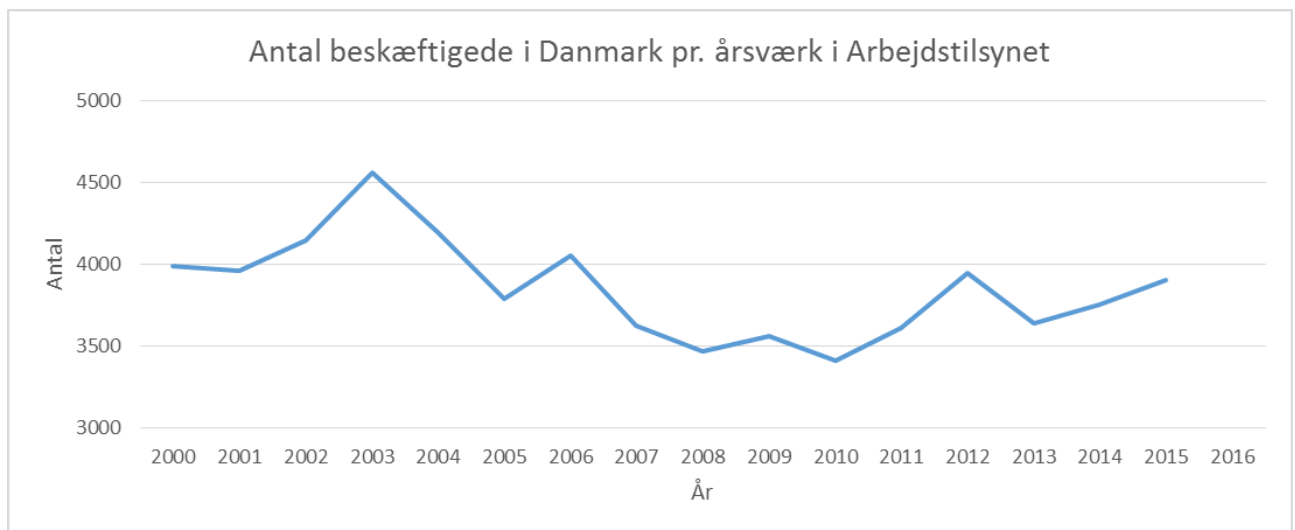
Antallet af virksomheder med ansatte pr. tilsynsførende/tilsynsførendeårsværk har haft en stigende tendens i perioden 2007-2014, jf. Figur 24.



Figur 24 *Udviklingen i antal virksomheder med ansatte pr. tilsynsførende/tilsynsførendeårsværk i perioden 2007-2012. Kilder: Evaluation of the EU Occupational Safety and Health Directives. Country summary report for Denmark. COWI, IOM & Milieu, 2014, høringssvar BEU 165 fra Beskæftigelsesministeriet til Folketingets Beskæftigelsesudvalg af 4. januar 2017 og GF3, Statistikbanken.*

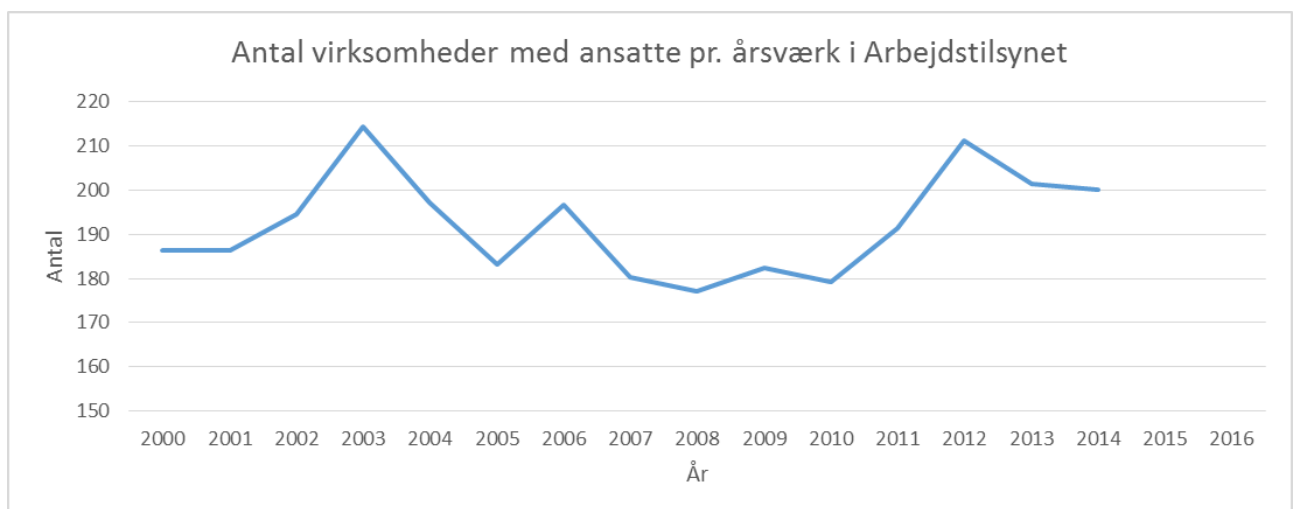
I stedet for at betragte antallet af hhv. beskæftigede og virksomheder pr. tilsynsførende (årsværk) kan man også betragte antallet af hhv. beskæftigede og virksomheder pr. årsværk i Arbejdstilsynet som helhed. Det giver mulighed for at se udviklingen over en længere årrække.

Antal beskæftigede pr. årsværk havde en faldende tendens i perioden 2003-2010. Siden har tendensen været stigende, jf. Figur 25.



Figur 25 Udviklingen i antal beskæftigede pr. årsværk i perioden 2000-2015. Kilder: Arbejdstilsynets årsrapporter 2010-2016, Arbejdstilsynets arbejdsmiljøregnskaber 2007-2012, Arbejdstilsynets arbejdsmiljøredegørelser 2013-2016 og AKU203, Statistikbanken.

Antal virksomheder med ansatte pr. årsværk i Arbejdstilsynet har varieret i perioden 2000-2014, men tendensen siden slutningen af 00'erne har været stigende. Fra 2012 til 2014 har tendensen dog været faldende, jf. Figur 26.



Figur 26 Udviklingen i antal virksomheder med ansatte pr. årsværk i perioden 2000-2015. Kilder: Arbejdstilsynets årsrapporter 2010-2016, Arbejdstilsynets arbejdsmiljøregnskaber 2007-2012, Arbejdstilsynets arbejdsmiljøredegørelser 2013-2016 og GF3, Statistikbanken.

C.4 Andre forhold der påvirker ATs produktion

Arbejdstilsynets produktion er ikke kun påvirket af, hvor store bevillingerne til Arbejdstilsynet er. Arbejdstilsynets produktion er bl.a. også påvirket af:

- > Regeringen og ministeren
- > Politiske aftaler om arbejdsmiljøindsatsen
- > Arbejdstilsynets kontrakter med Beskæftigelsesministeriet
- > Arbejdstilsynets metoder
- > Prioriteringer inden for Arbejdstilsynet
- > Aktuelle sager, der tages op i medierne, af organisationerne og i Folketinget

I det følgende gives et hurtigt overblik over sådanne væsentlige påvirkninger i perioden 2000-2016.

2000

Vi har en socialdemokratisk ledet regering, jf. Figur 27.

Ove Hygum (S) er arbejdsminister.

"Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005" fra april 1996 danner overordnet ramme for den nationale arbejdsmiljøindsats, herunder Arbejdstilsynets aktiviteter. Der er visioner angående dødsulykker, kemisk arbejdsmiljø (kræftfremkaldende kemiske stoffer og arbejdsbetingede hjerneskader), børn og unges arbejdsmiljø, ergonomi (tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde (EGA)), høreskader, psykisk arbejdsmiljø og indeklimate.

Regeringen havde i 1999 suppleret handlingsprogrammet med en "Handlingsplan for forbedring af arbejdsmiljøet". Den satte bl.a. fokus på ti særligt farlige jobgrupper.

Der indføres en incitamentspakke på arbejdsmiljøområdet, som har til hensigt via økonomiske incitamenter at motivere virksomheder til at styrke deres arbejdsmiljøindsats. Pakken omfatter en arbejdsmiljøafgift, en certificerings- og tilskudsordning og gebyrbelagt tilsyn.

Den primære tilsynsmetode (siden 1999) er tilpasset tilsyn.

2001

Arbejdstilsynet får bemyndigelse til at afgøre visse overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen med administrative bøder.

Ved finanslovsaftalen for 2001 besluttes det at udbygge bedriftssundhedstjenesten (BST) til at omfatte alle virksomheder over de næste fire år.

Yderligere 10 farlige jobgrupper udpeges.

En venstreledet regering afløser den socialdemokratisk ledede regering, jf. Figur

27.

Arbejdsministeriet bliver nedlagt og afløses af Beskæftigelsesministeriet med et større ressortområde.

Claus Hjort Frederiksen (V) afløser Ove Hygum (S) som beskæftigelsesminister.

Arbejdstilsynets bevillinger reduceres i perioden 2001-2003 som følge af generel bevillingsreduktion og afvikling af gebyrbelagt tilsyn.

2002

Arbejdsmiljøafgiften, tilskudsordningen og gebyrbelagt tilsyn afskaffes.

Arbejdsmiljørådet prioriterede fire arbejdsmiljøproblemer ud af de syv visioner i "Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005" i den resterende del af programmets løbetid: Alvorlige arbejdsulykker, tunge løft, EGA og psykisk arbejdsmiljø. Beskæftigelsesministeren tiltrådte prioriteringen.

2003

-

2004

Regeringen indgår aftale med Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre om arbejdsmiljøreformen "Et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og virksomheder". Reformen introducerer screening plus tilpasset tilsyn som primær tilsynsmetode, rådgivningspåbud som erstatning for bedriftssundhedstjenesten (BST), der udfases, autorisation af arbejdsmiljørådgivere og smiley-ordningen til offentliggørelse af virksomhedernes arbejdsmiljø.

2005

Arbejdstilsynets bevillinger øges som følge af arbejdsmiljøreformen, hvorefter Arbejdstilsynet skulle screene alle virksomheder frem til og med 2011.

Den primære tilsynsmetode er screening plus tilpasset tilsyn.

"Handlingsprogram for et rent arbejdsmiljø år 2005" afløses af "Redegørelse om fremtidens arbejdsmiljø 2010 – ny prioritering af arbejdsmiljøindsatsen" i december 2005. Arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø, støj og muskelskeletbesvær er de prioriterede arbejdsmiljøproblemer.

2006

"Redegørelse om fremtidens arbejdsmiljø 2010 – ny prioritering af arbejdsmiljøindsatsen" danner overordnet ramme for den nationale arbejdsmiljøindsats, herunder Arbejdstilsynets aktiviteter.

Velfærdsforliget indgås i juni 2006. Det indebærer bl.a. oprettelsen af Forebyggelsesfonden, der har til formål at forebygge fysisk og psykisk nedslidning, fremme arbejdsfastholdelse og fremme sundheden. Arbejdstilsynet tilføres 70 mio. kr. årligt i perioden 2007-2010, hvilket forventes omsat til 80-85 tilsynsførende til særlige indsatser i brancher med nedslidningstruet arbejdskraft, 25 tilsynsmedarbejdere til udvidet, forebyggende vejledning på særlige områder og cirka 8 tilsynsførende til procesvejledning i forhold til psykisk arbejdsmiljø. Screeningsmetoden justeres, så der kommer mere fokus på selve arbejdsmiljøet, og Arbejdstilsynet får større mulighed for at pålægge virksomheder at bruge autoriserede arbejdsmiljørådgivere.

2007

Arbejdstilsynets bevillinger øges i perioden 2007-2010 som følge af Velfærdsaftalen 2006, hvorefter Arbejdstilsynet skal forebygge nedslidning og forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Desuden skal Arbejdstilsynet sammen med Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø udvikle metoder til forebyggelse af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

2008

-

2009

Inger Støjberg (V) afløser Claus Hjort Frederiksen (V) som beskæftigelsesminister, jf. Figur 27.

2010

Arbejdstilsynet skulle spare 4,8 mio. kr. som følge af, at Finansministeriet udmeldte en dispositionsbegrænsning af de statslige driftsudgifter på 1 %.

Arbejdstilsynet underlægges Beskæftigelsesministeriets udgifts- og ansættelsesstop.

Arbejdstilsynet gennemfører en personaletilpasning som følge af den reducerede bevilling, og 60 medarbejdere fratræder i løbet af året.

Antallet af årsværk i Arbejdstilsynet stiger alligevel fra 2009 til 2010 som følge af, at Arbejdstilsynet primo 2010 etablerer Center for HR og Personale for Beskæftigelsesministeriet.

Arbejdstilsynet har særligt fokus på arbejdsulykker, både på almindelige tilsyn og i forbindelse med særlige initiativer, herunder indsats over for virksomheder med flere end 100 ulykker i 2009 og indsats over for bygge- og anlægsbranchen.

Arbejdstilsynet skal gennemføre særlige tilsynsindsatser på mindst 900 virk-

somheder. Målet nås.

Arbejdstilsynet tager initiativer til at effektivisere tilsynsindsatsen. Bl.a. forberedes et nyt kørselsplanlægningssystem mhp. at minimere tilsynsførendes transporttid.

Arbejdstilsynet skal screene mindst 30.000 virksomheder. Målet nås.

Antallet af screeninger og tilsynsbesøg er lavere end i 2009 som følge af mindre bevilling og lavere bemanning end i 2009, herunder fritstilling af opsagte medarbejdere.

Arbejdstilsynet scorer 550 ud af 925 mulige point i samlet opfyldelse af årets KPI'er aftalt med Beskæftigelsesministeriet.

2011

En socialdemokratisk ledet regering afløser den venstreledede regering, jf. Figur 27.

Mette Frederiksen (S) afløser Inger Støjberg (V) som beskæftigelsesminister

Bevillingen fra Velfærdsaftalen 2006 udløber, og Arbejdstilsynet modtager i perioden 2011-2014 midler fra Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse som delvis erstatning.

"En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020" danner overordnet ramme for den nationale arbejdsmiljøindsats, herunder Arbejdstilsynets aktiviteter. Strategien prioriterer arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø og muskel-skeletbelastninger.

Arbejdstilsynet udvikler og implementerer digitaliseringsprojekter: 1) Forbedring af selvbetjeningsløsninger og forbedring af kommunikation mellem virksomheder og Arbejdstilsynet. 2) Effektivisering af Arbejdstilsynets egne processer, herunder planlægning og gennemførelse af tilsyn. Dette forventes at resultere i betydelige ressourcebesparelser.

Alle virksomheder med ansatte skal være screenet inden udgangen af 2011. Målet nås.

Antallet af screeninger og tilsynsbesøg er lavere end i 2010 som følge af mindre bevilling og lavere bemanning end i 2010, og at screeningerne blev afsluttet.

Arbejdstilsynet scorer 900 ud af 1000 mulige point i samlet opfyldelse af årets KPI'er aftalt med Beskæftigelsesministeriet.

2012

Risikobaseret tilsyn, inkl. indeksmodel, afløser screening + tilpasset tilsyn som

primær tilsynsform.

Arbejdstilsynets bevillinger øges i perioden 2012-2013 for at styrke indsatsen mod social dumping.

Arbejdstilsynet er udfordret af, at man skal begynde mange nye aktiviteter, herunder risikobaseret tilsyn og indsats mod social dumping.

Arbejdstilsynets bevilling bliver reduceret med 2,3 mio. kr. som følge af udmøntningen af effektiv administration i Beskæftigelsesministeriet.

Arbejdstilsynet digitaliserer centrale arbejdsprocesser, herunder kørselsplanlægningssystemet.

Arbejdstilsynet skal gennemføre 27.000 risikobaserede tilsyn ifølge "En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020". Målet nås.

Arbejdstilsynet oplever en betydelig personalereduktion som følge af, at Center for HR og Personale flytter til Beskæftigelsesministeriets departement i foråret.

Arbejdstilsynet scorer 900 ud af 1000 mulige point i samlet opfyldelse af årets KPI'er aftalt med Beskæftigelsesministeriet.

2013

Arbejdstilsynets midler fra Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse øges for at gennemføre en målrettet indsats i forhold til psykisk arbejdsmiljø og styrke indsatsen mod arbejdsulykker inden for bygge- og anlægsbranchen.

Antallet af besøgte virksomheder i forbindelse med særlige tilsynsindsatser var under normalen i 2012 og over normalen i 2013, fordi en indsats blev udskudt fra 2012 til 2013.

Arbejdstilsynets bevilling bliver reduceret med 9,4 mio. kr. som følge af udmøntningen af effektiv administration i Beskæftigelsesministeriet.

Arbejdstilsynet skal gennemføre 27.000 risikobaserede tilsyn ifølge "En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020". Målet nås.

Arbejdstilsynet scorer 1000 ud af 1000 mulige point i samlet opfyldelse af årets KPI'er aftalt med Beskæftigelsesministeriet.

2014

Henrik Dam Kristensen (S) afløser Mette Frederiksen (S) som beskæftigelsesminister, jf. Figur 27.

Arbejdstilsynets bevilling til styrket indsats mod social dumping videreføres i perioden 2014-2017.

Arbejdstilsynets bevilling bliver reduceret med 9,5 mio. kr. som følge af indarbejdelse af dispositionsbegrænsning.

Arbejdstilsynet skal gennemføre 27.000 risikobaserede tilsyn ifølge "En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020". Målet nås.

Antallet af afgørelser, herunder påbud, øges i forhold til tidligere som følge af udvælgelsen af virksomheder til tilsyn.

Arbejdstilsynet iværksætter og planlægger 21 tiltag, som skal mindske antallet af klagesager, der bliver omgjort eller ophævet, efter offentlig fokus på klagesagerne og anbefaling fra Kammeradvokaten.

Arbejdstilsynet scorer 812,5 ud af 1000 mulige point i samlet opfyldelse af årets KPI'er aftalt med Beskæftigelsesministeriet.

Arbejdstilsynet gennemfører dialog og kontrol med bygherrer samt projekterende og rådgivende virksomheder.

Arbejdstilsynet etablerer et rejsehold om voldsforebyggelse, som gennemfører dialog med ledelsen i kommuner, regioner og relevante institutioner for at afdekke udfordringer, dilemmaer og gode eksempler på forebyggelse af vold.

Arbejdstilsynet oplever større personaleomsætning/naturlig afgang fra tilsynscentre end tidligere.

2015

En venstreledet regering afløser den socialdemokratisk ledede regering, jf. Figur 27.

Jørn Neergaard Larsen (V) afløser Henrik Dam Kristensen (S) som beskæftigelsesminister.

Aftale om "En styrket arbejdsmiljøindsats – alle har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø" indgås og træder i kraft januar 2016. Aftalen indebærer, at det risikobaserede tilsyn i endnu højere grad målrettes de virksomheder, som forventes at have arbejdsmiljøproblemer. 80 % af virksomhederne udtages nu til risikobaseret tilsyn efter en indeksmodel, mens de resterende 20 % udtages tilfældigt. Aftalen indeholder intet krav om antal tilsynsbesøg, da der forventes flere arbejdsmiljøproblemer på de besøgte virksomheder qua indeksmodellen.

Arbejdstilsynet overtager januar ressortansvaret for tilsynet med sikkerhed og sundhed i forbindelse med olie- og gasaktiviteter offshore fra Energistyrelsen.

Arbejdstilsynet har haft et større arbejde med at implementere et nyt EU-direktiv på offshoreområdet.

Arbejdstilsynets bevilling til styrket indsats mod social dumping øges i perioden

2015-2018.

Arbejdstilsynets midler fra Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse til særlige tilsynsindsatser øges i perioden 2015-2016.

Vedtagelsen af finansloven for 2016 betyder et fremrykket bortfald af bevillinger til særlige indsatser fra Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.

Arbejdstilsynet gennemfører en større organisationsændring og (sidst på året) en nedlæggelse af cirka 125 ud af cirka 700 stillinger som led i tilpasning til lavere bevillingsniveau i fremtiden.

Arbejdstilsynet skal gennemføre 27.000 risikobaserede tilsyn ifølge "En strategi for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2020". Målet nås.

Antallet af tilsynsførende er faldet gennem året. Målet for antal risikobaserede tilsyn er nået trods nedgang i bevillingen via fokusering på kerneopgaverne, herunder tilsyn.

Arbejdstilsynet scorer 700 ud af 1000 mulige point i samlet opfyldelse af årets KPI'er aftalt med Beskæftigelsesministeriet.

Arbejdstilsynet igangsætter en række initiativer for at styrke brugen af kommunikation som strategisk virkemiddel i forhold til virksomhederne. Arbejdstilsynet udvikler bl.a. et online APV-værktøj og tager Facebook i anvendelse.

2016

Troels Lund Poulsen (V) afløser Jørn Neergaard Larsen (V) som beskæftigelsesminister, jf. Figur 27.

Arbejdstilsynets midler fra Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse reduceres med henblik på en gradvis målretning af den risikobaserede tilsynsindsats.

Arbejdstilsynet overtager 1. juli myndighedsansvaret for arbejdsskadeområdet.

Arbejdstilsynet udsteder eller reviderer 19 bekendtgørelser på arbejdsskadeområdet.

Arbejdstilsynet implementerer en ny kørselsordning for de tilsynsførende.

Arbejdstilsynet forbereder udflytning af 50 medarbejdere til Slagelse som en del af regeringens plan om "Bedre balance".

Arbejdstilsynet har udarbejdet redegørelser i sager om Siemens og Vestas og tilvejebragt grundlaget for en aftale om "En styrket arbejdsmiljøcertificering" i arbejdsmiljøforligskredsen.

Arbejdstilsynet har bidraget til arbejdet med at ændre reglerne og rammerne for

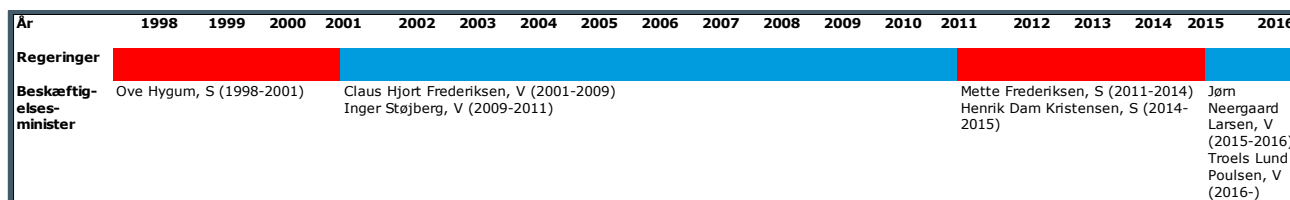
arbejdsmarkedets parter arbejdsmiljøindsats.

Arbejdstilsynet overtager medio juli ansvaret for sikkerheden omkring olie- og gasbrøndene i den danske del af Nordsøen.

Arbejdstilsynet udarbejder en lang række vejledninger til offshore olie- og gasbranchen.

Arbejdstilsynet afslutter fire ud af seks planlagte analyser som del af arbejdet viden- og evidensstrategien. Analyserne er med til at prioritere og evaluere Arbejdstilsynets virkemidler. De manglende analyser forklares bl.a. med, at politisk bestilte opgaver har fået større omfang end forudset, og at analyserne var mere komplekse end forudset.

Årets produktion er påvirket (negativt) af personalereduktionen i 2015. Antallet af tilsyn og antallet af tilsynstimer er faldet i forhold til 2015 som følge af færre tilsynsførende.



Figur 27 Regeringsfarve og beskæftigelsesminister i perioden 1998-2016.

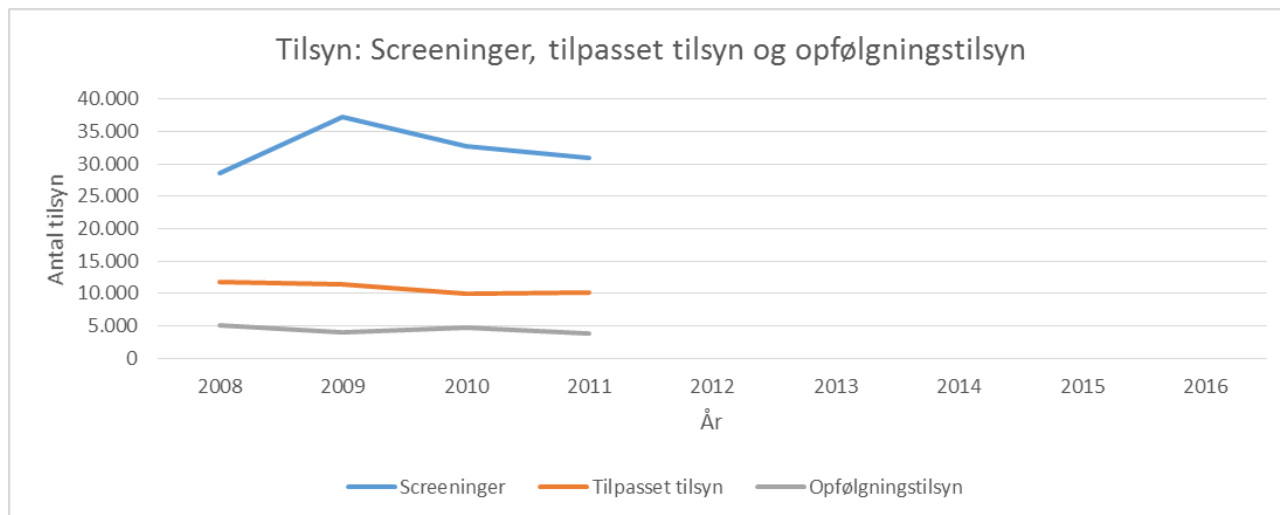
C.5 Arbejdstilsynets produktion

Arbejdstilsynets produktion afspejler kerneopgaverne: Tilsyn, regulering og kommunikation. Det er dog kun i forhold til tilsyn, at der findes statistik om produktionen. Tilsyn kan måske også betragtes som den primære kerneopgave.

Arbejdstilsynet gennemfører forskellige typer af tilsyn, ligesom man over tid opfører med nogle tilsynsformer og/eller indfører andre tilsynsformer.

Screening, tilpasset tilsyn, opfølgningstilsyn

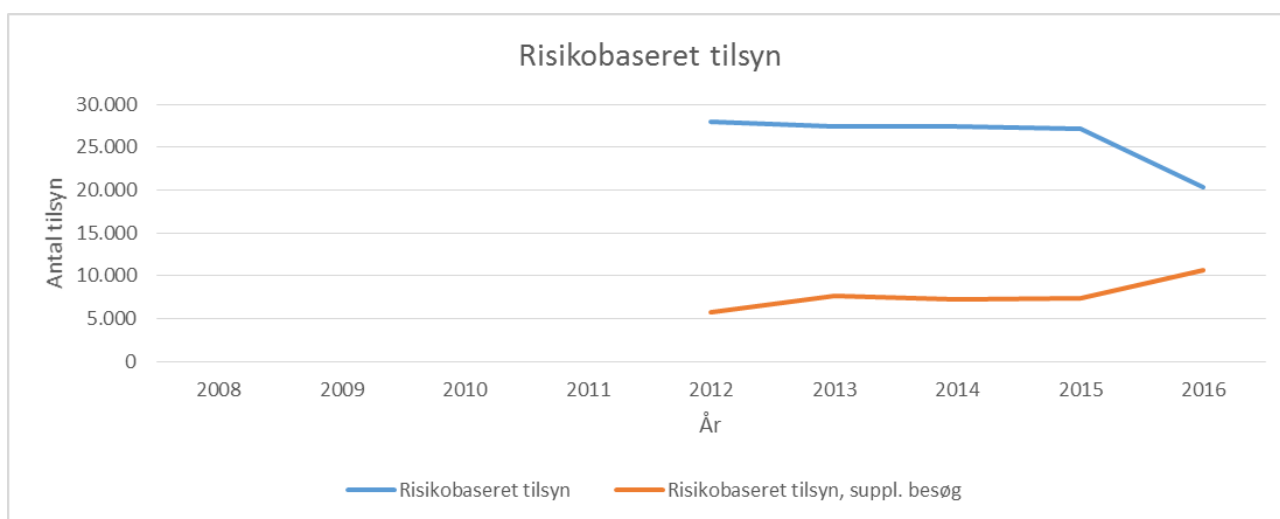
Arbejdstilsynets vigtigste tilsynsform i perioden 2005-2011 (begge inkl.) var tilpasset tilsyn. Det foregik på den måde, at alle virksomheder med ansatte over en årrække modtog et screeningsbesøg af Arbejdstilsynet. Hvis der på dette besøg blev fundet indikationer på overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, gennemførte Arbejdstilsynet efterfølgende et tilpasset tilsyn af virksomheden. Resulterede det tilpassede tilsyn i en eller flere afgørelser, gennemførte Arbejdstilsynet senere et nyt tilpasset tilsyn kaldet et opfølgningstilsyn. Figur 28 viser udviklingen i antal screeninger, tilpasset tilsyn og opfølgningstilsyn i perioden 2008-2011.



Figur 28 Udviklingen i antal screeninger, tilpassede tilsyn og opfølgningstilsyn i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Denne type tilsyn ophørte med udgangen af 2011, hvorfor kurverne ender der. Kilde: Arbejdstilsynets årsrapporter.

Risikobaseret tilsyn

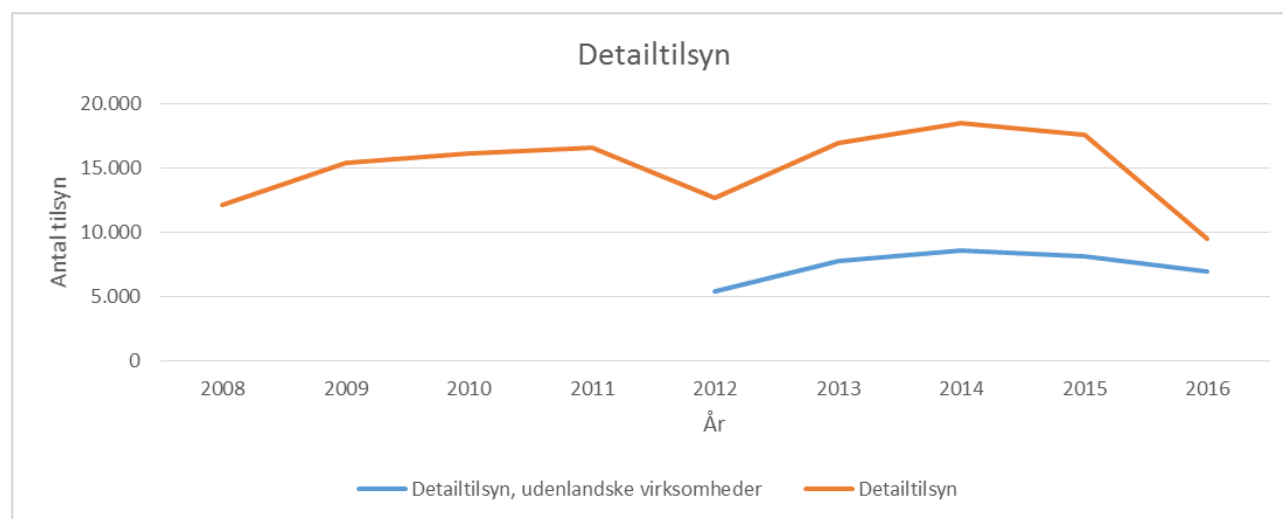
Arbejdstilsynets vigtigste tilsynsform fra og med 2012 er risikobaseret tilsyn. Det foregår på den måde, at Arbejdstilsynet ud fra forskellige datakilder har identificeret brancher og virksomheder med forøget risiko for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Disse virksomheder tages derfor ud til et risikobaseret tilsyn hvert tredje år. I tillæg hertil udtrækker Arbejdstilsynet tilfældigt virksomheder med ansatte blandt alle andre brancher og virksomheder til et risikobaseret tilsyn, så alle virksomheder på et tidspunkt kan forvente at få besøg af Arbejdstilsynet. På virksomheder, hvor et risikobaseret tilsyn ikke kan nås på en dag, gennemføres et supplerende besøg. Antallet af risikobaserede tilsyn har ligget stabilt på omkring 27.400 i det meste af perioden, bortset fra i 2016, hvor det faldt til 20.400. Figur 29 viser udviklingen i antal risikobaserede tilsyn i perioden 2012-2016 (begge inkl.).



Figur 29 Udviklingen i antal risikobaserede tilsyn i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Denne type tilsyn begyndte i 2012, hvorfor kurverne begynder der. Kilde: Arbejdstilsynets årsrapporter.

Detailtilsyn

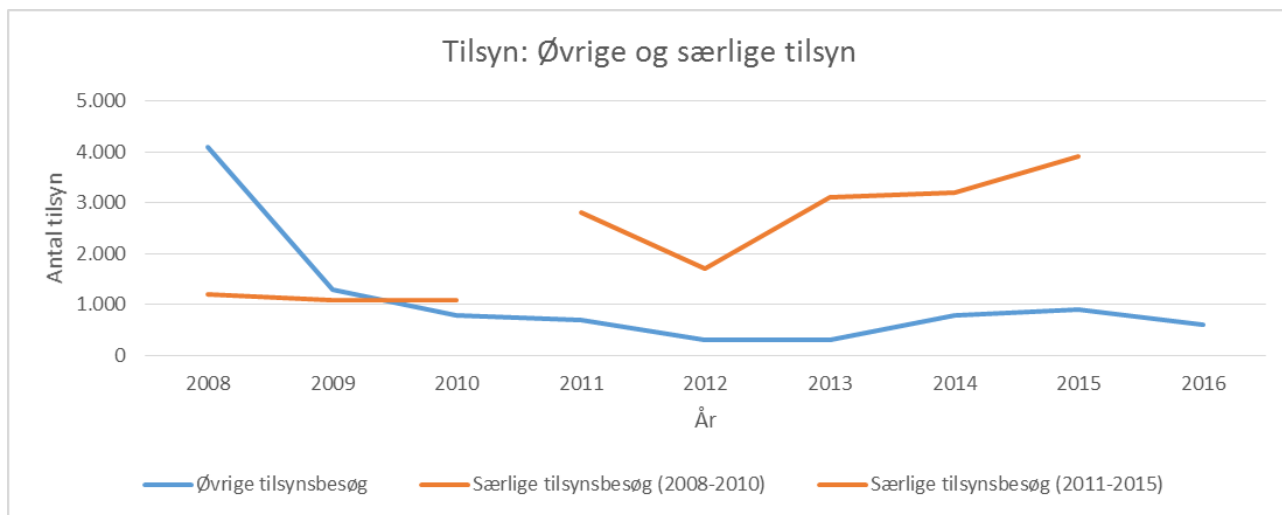
Arbejdstilsynet gennemfører detailtilsyn i forhold til et konkret og afgrænset arbejdsmiljøproblem på en virksomhed. Det kan være, fordi der er sket en arbejdsulykke, at Arbejdstilsynet har modtaget en klage over arbejdsmiljøet, eller for at følge op på, at virksomheden har efterkommet et påbud fra Arbejdstilsynet. Antallet af detailtilsyn varierer betydeligt i perioden 2008-2016. I 2014, hvor antallet var højest, blev der gennemført 18.500 detailtilsyn. I 2016, hvor antallet var lavest, blev der gennemført 9.500 detailtilsyn. I 2008 og 2012 var der to andre lokale minima, og i 2011 var der et andet lokalt maksimum. Figur 30 viser udviklingen i antal detailtilsyn i perioden. Figuren viser også antallet af detailtilsyn med udenlandske virksomheder i perioden 2012-2016.



Figur 30 Udviklingen i antal detailtilsyn i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Detailtilsyn med udenlandske virksomheder begyndte i 2012, hvorfor den pågældende kurve begynder der. Kilde: Arbejdstilsynets årsrapporter.

Øvrige tilsyn og særlige tilsyn

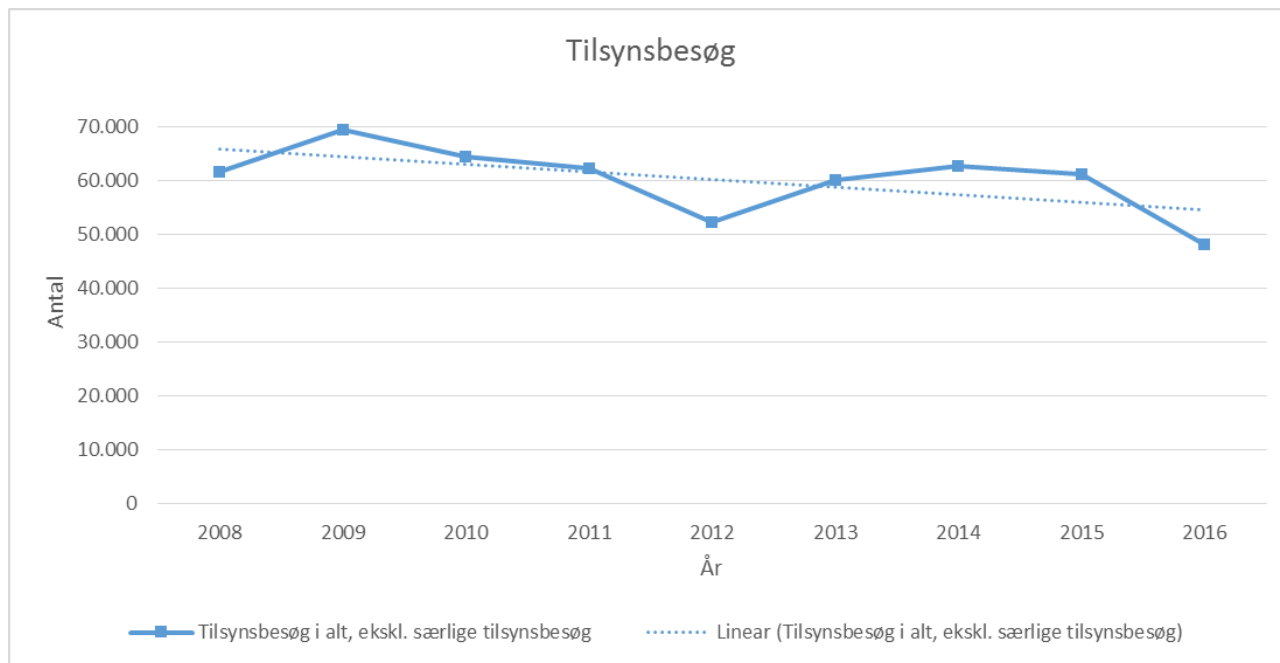
Arbejdstilsynet gennemfører også andre tilsyn, bl.a. tilsyn med projekterende og rådgivere og tilsyn med offshore. Desuden gennemførte Arbejdstilsynet særlige tilsyn i forbindelse med særbevillingerne i perioderne 2008-2010 og 2011-2015. Antallet af øvrige og særlige tilsyn har varieret kraftigt i perioden 2008-2016. Øvrige tilsyn faldt kraftigt fra 2008 til 2009 og har siden ligget på et mere stabilt niveau. Figur 31 viser udviklingen i antallet af øvrige og særlige tilsyn i perioden 2008-2016.



Figur 31 *Udviklingen i antal øvrige tilsyn og særlige tilsyn i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Arbejdstilsynets årsrapporter.*

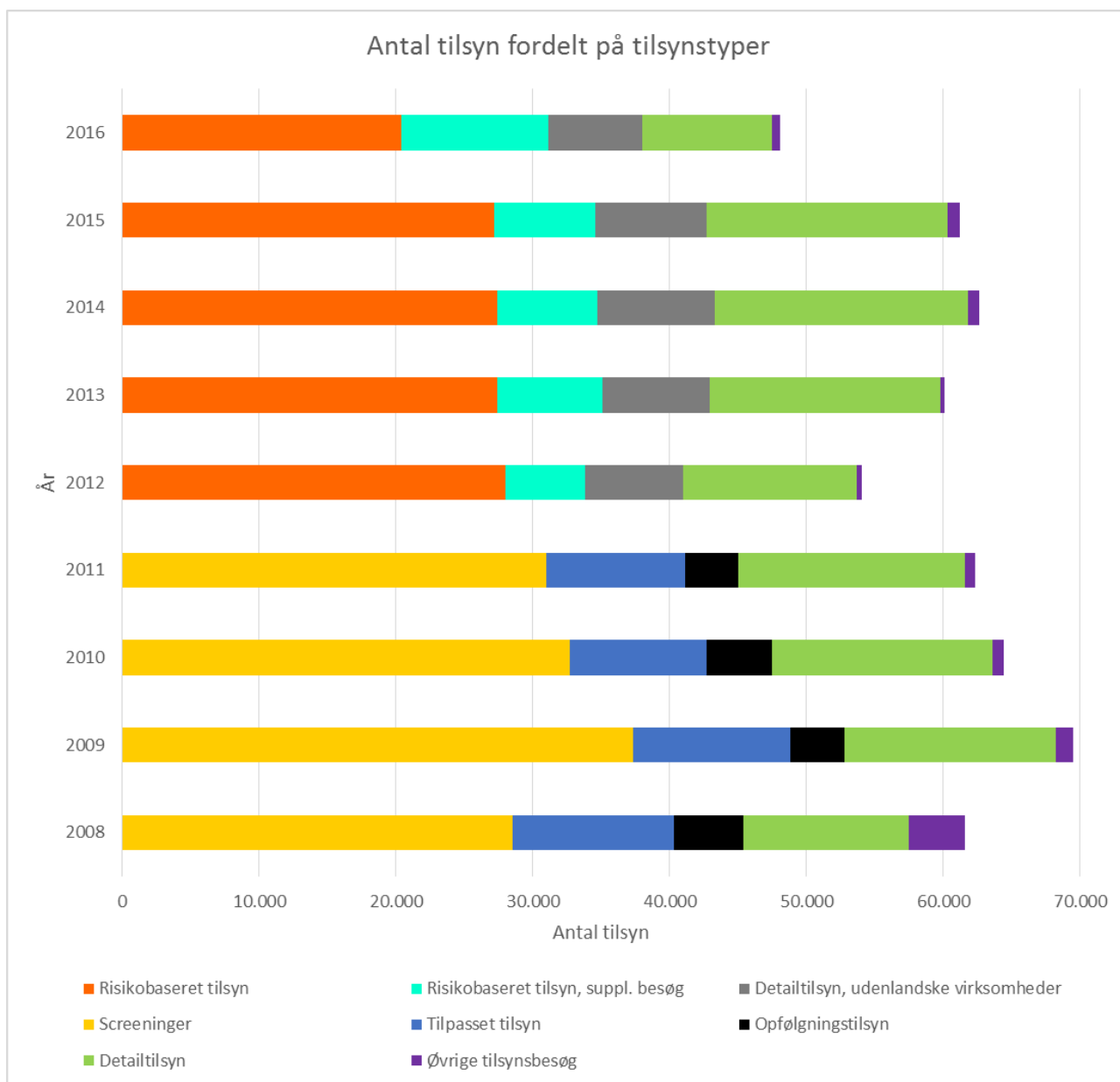
Tilsyn i alt

Arbejdstilsynets samlede antal tilsyn varierer en del i perioden 2008-2016. I 2009 var det samlede antal oppe på 69.500, mens det i 2016 var nede på 48.100. Den samlede tendens i perioden er et faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 32 viser udviklingen i det samlede antal tilsynsreaktioner i perioden 2008-2016.



Figur 32 Udviklingen i antal tilsynsbesøg i alt i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

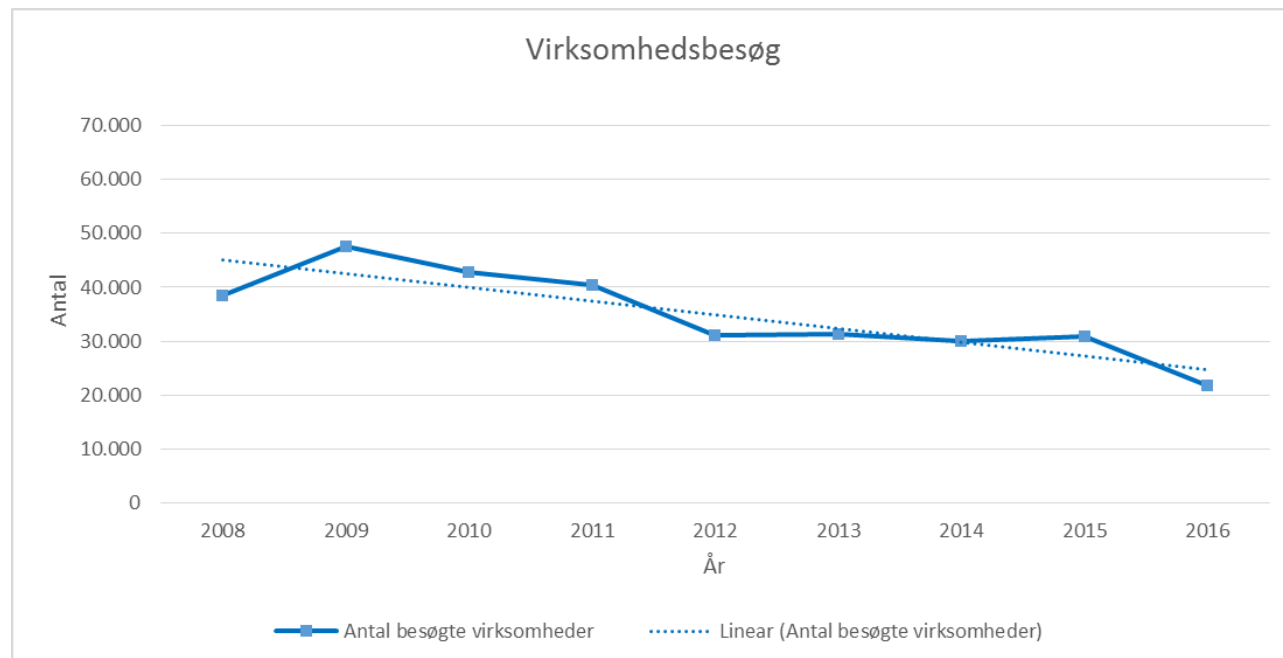
Figur 33 viser udviklingen i det samlede antal tilsynsreaktioner fordelt på tilsynstyper i perioden 2008-2016.



Figur 33 Udviklingen i antal tilsyn fordelt på tilsynstyper i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Besøgte virksomheder

Det samlede antal virksomheder, som Arbejdstilsynet har besøgt, har haft en faldende tendens i perioden 2008-2016. I 2009, da antallet var højest, gennemførte Arbejdstilsynet 47.534 besøg. I 2016, da antallet var lavest, gennemførte Arbejdstilsynet 21.715 besøg. Figur 34 viser udviklingen i antal virksomhedsbesøg i alt i perioden.



Figur 34 Udviklingen i antal virksomhedsbesøg i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

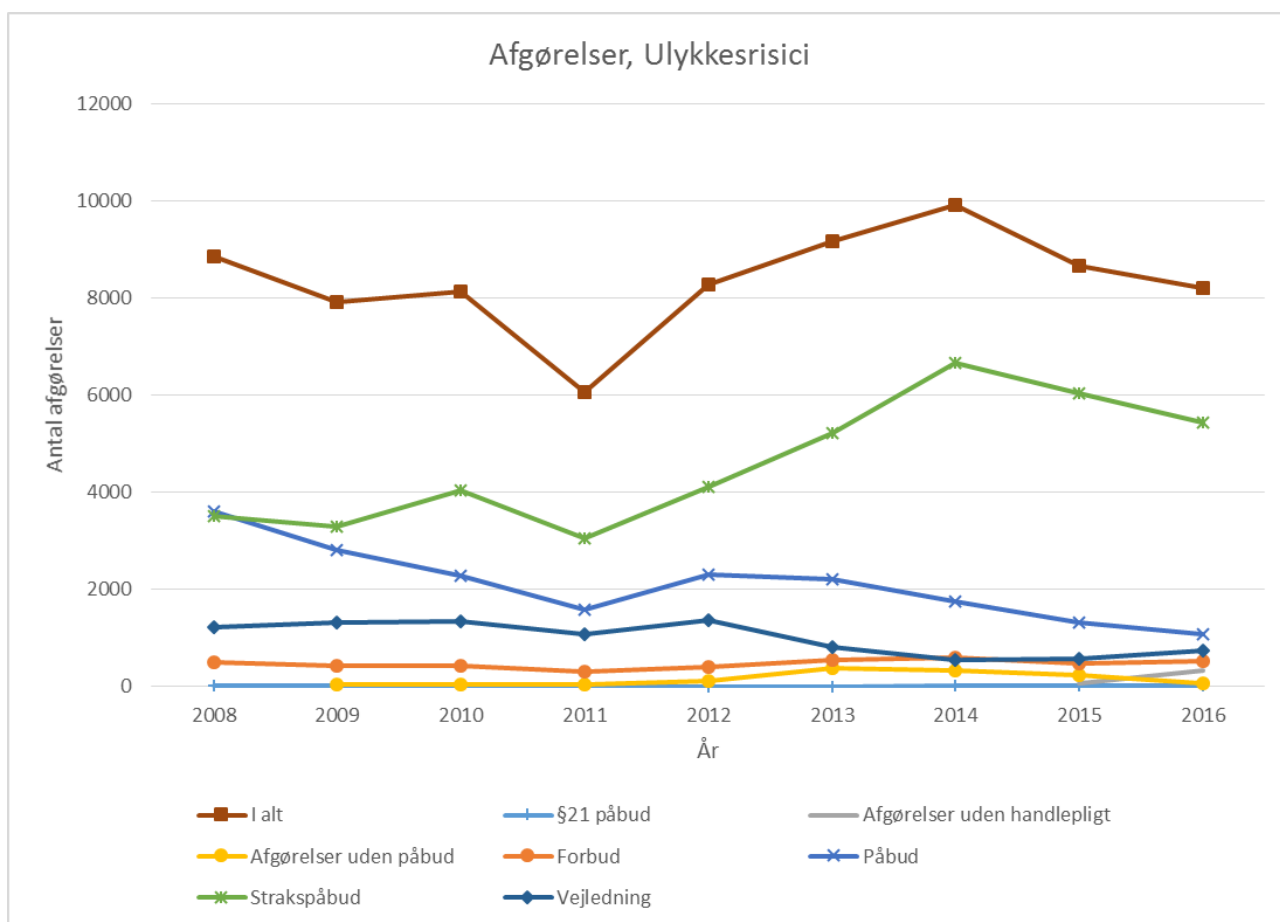
Perioderne 2008-2011 og 2012-2016 kan ikke sammenlignes direkte, da den vigtigste tilsynsform som nævnt er ændret fra screening + tilpasset tilsyn til risikobaseret tilsyn. I den første af de to perioder blev forgæves besøg på en virksomhed også talt med. Dette gælder ikke den anden af de to perioder.

C.6 Output af Arbejdstilsynets produktion

Arbejdstilsynets primære kerneopgave er tilsyn med virksomheders arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. Outputtet af Arbejdstilsynets tilsyn er *tilsynsreaktioner*, dvs. Arbejdstilsynets reaktioner på konstaterede arbejdsmiljøproblemer eller rettere: overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. En reaktion beskrives i en *afgørelse* fra Arbejdstilsynet.

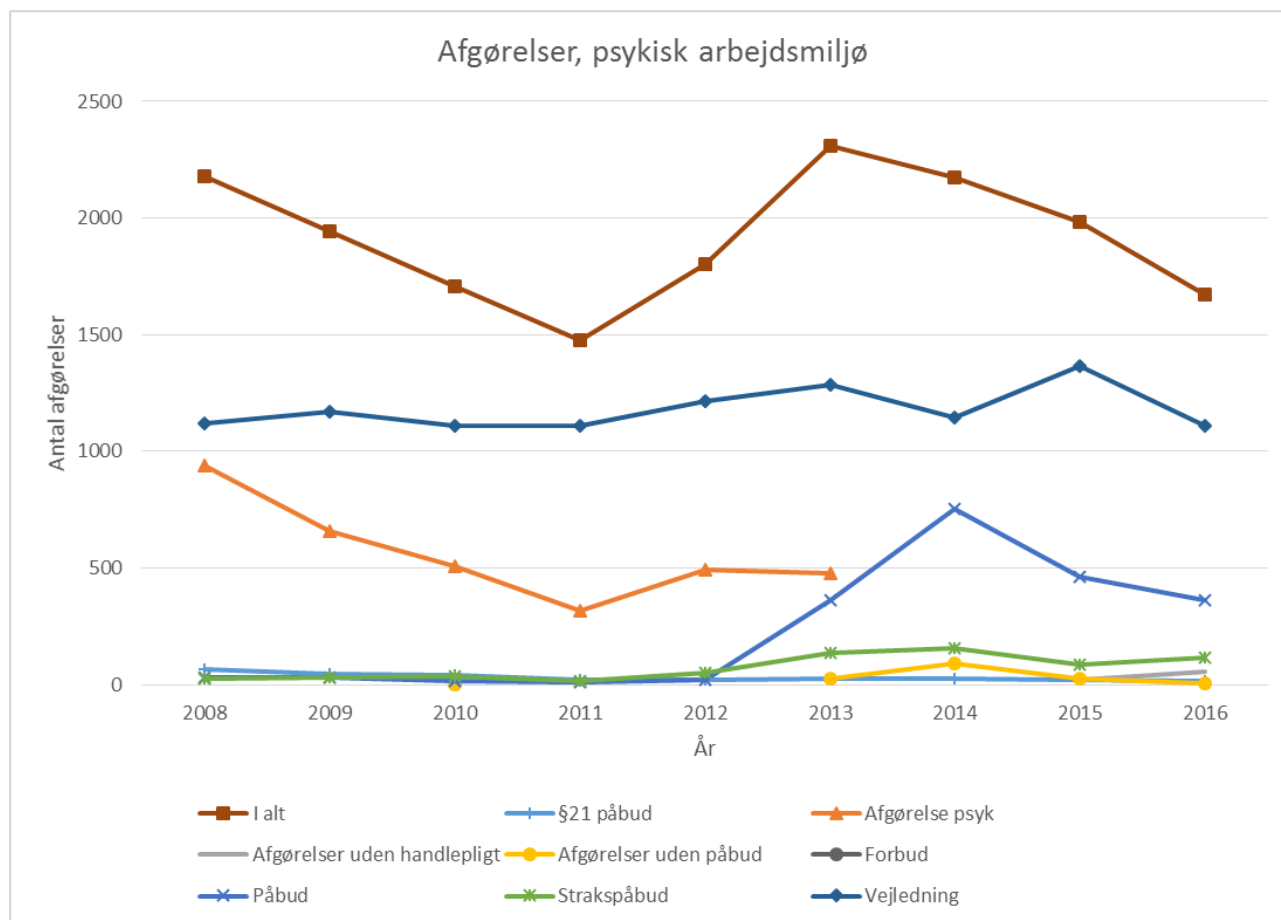
Ulykkesrisici

Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner i forhold til ulykkesrisici varierer en del i perioden 2008-2016. I 2011 var det samlede antal nede på 6060, mens det i 2014 var oppe på 9918. Strakspåbud udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et svagt stigende antal tilsynsreaktioner. Figur 35 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende ulykkesrisici i perioden 2008-2016.



Figur 35 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende ulykkesrisici i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

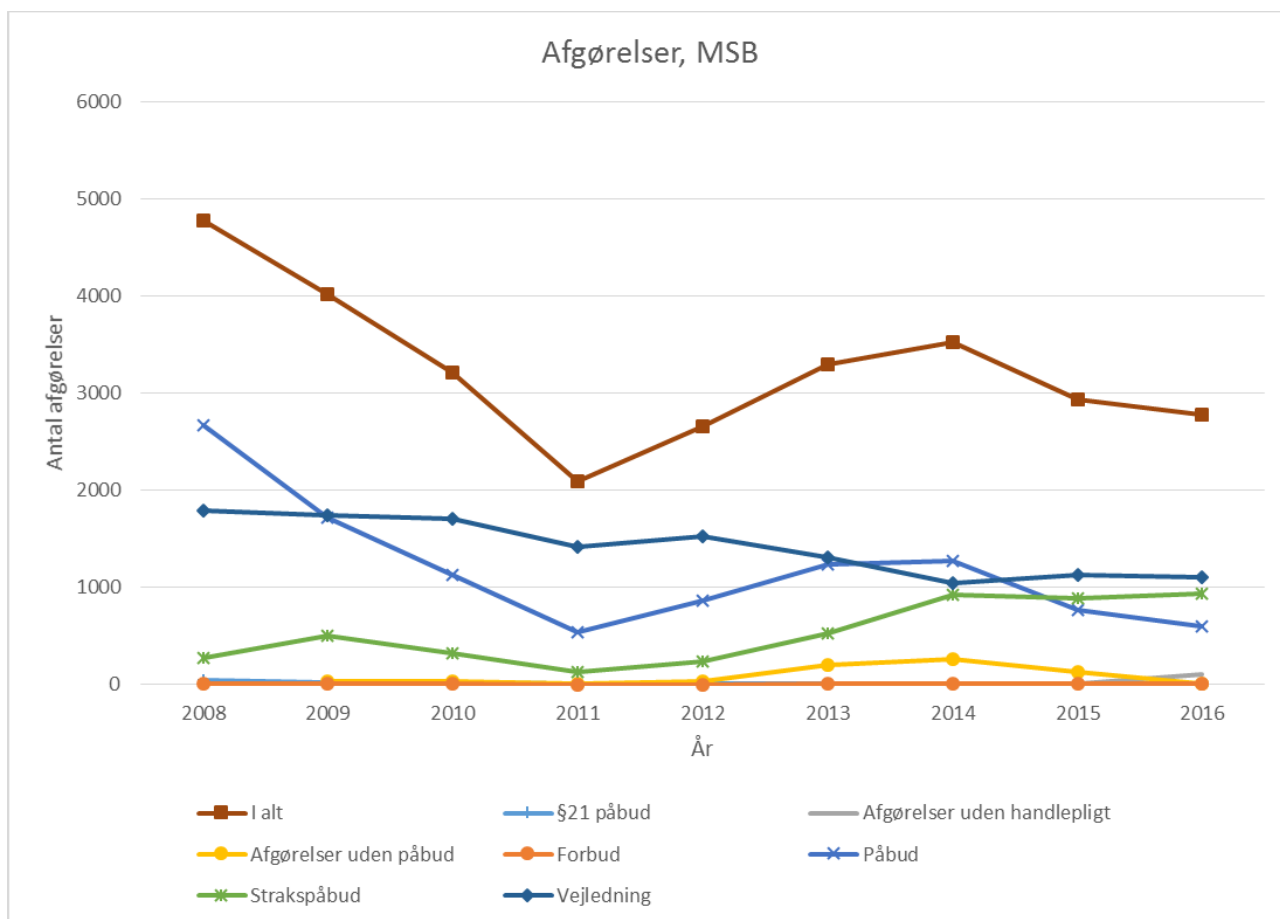
Psykisk arbejdsmiljø Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner i forhold til psykiske arbejdsmiljøproblemer varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2011 var det samlede antal nede på 1476, mens det i 2013 var oppe på 2307. Vejledning udgør en stor del af det samlede antal reaktioner, men tegner sig ikke for en stor del af variationen. Variationen i det samlede antal tilsynsreaktioner afspejler variationen i antal psyk-afgørelser og i antal påbud. Den samlede tendens i perioden er status quo. Figur 36 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende psykiske arbejdsmiljøproblemer i perioden 2008-2016.



Figur 36 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende psykisk arbejdsmiljø i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Muskel- og skeletbesvær

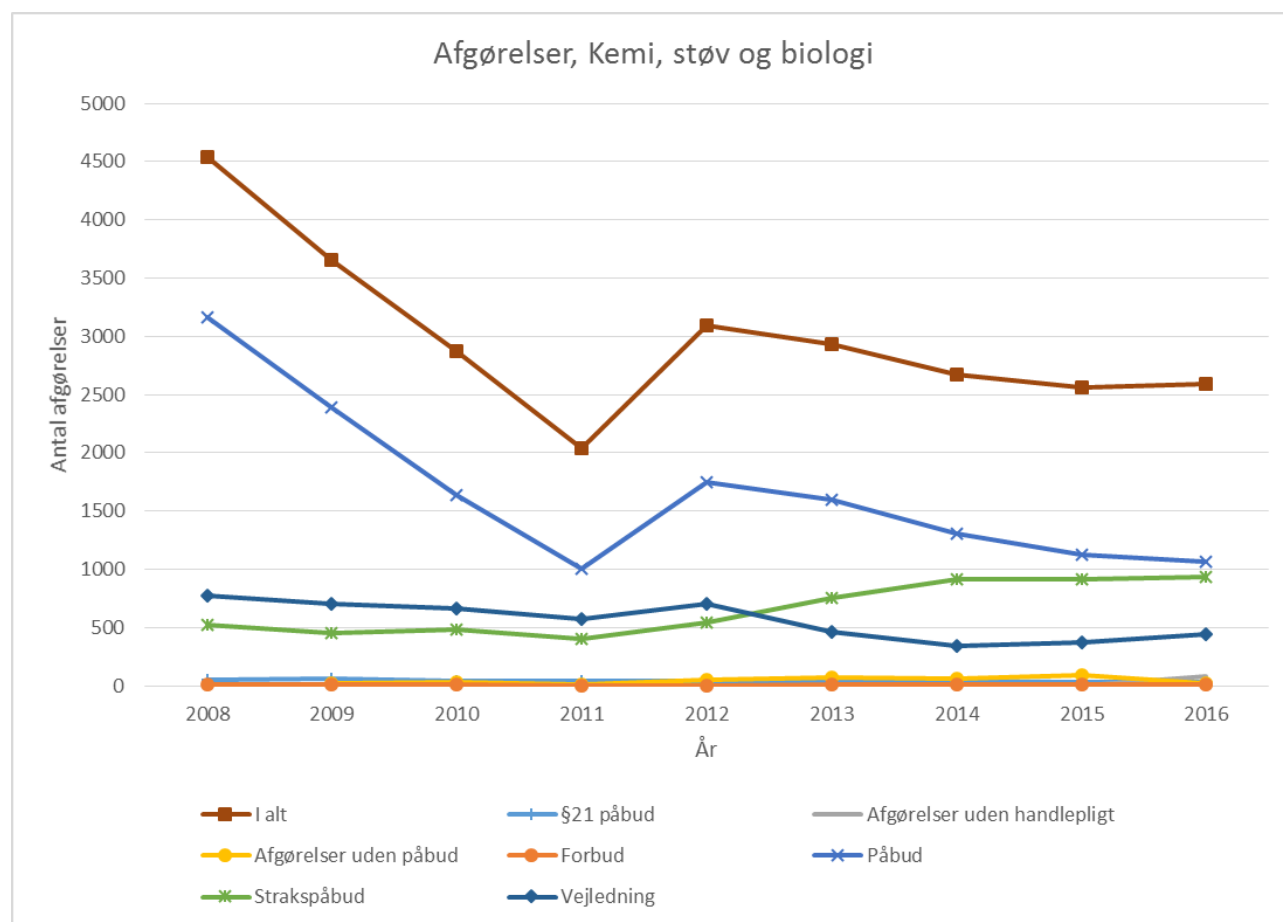
Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende muskel- og skeletbesvær (MSB) varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2011 var det samlede antal nede på 2094, mens det i 2008 var oppe på 4778. Vejledning udgør en stor del af det samlede antal reaktioner, men tegner sig ikke for en stor del af variationen. Variationen i det samlede antal tilsynsreaktioner afspejler variationen i antal påbud og strakspåbud. Den samlede tendens i perioden er et markant faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 37 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende MSB i perioden 2008-2016.



Figur 37 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende muskel- og skeletbesvær (MSB) i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Kemi, støv og biologi

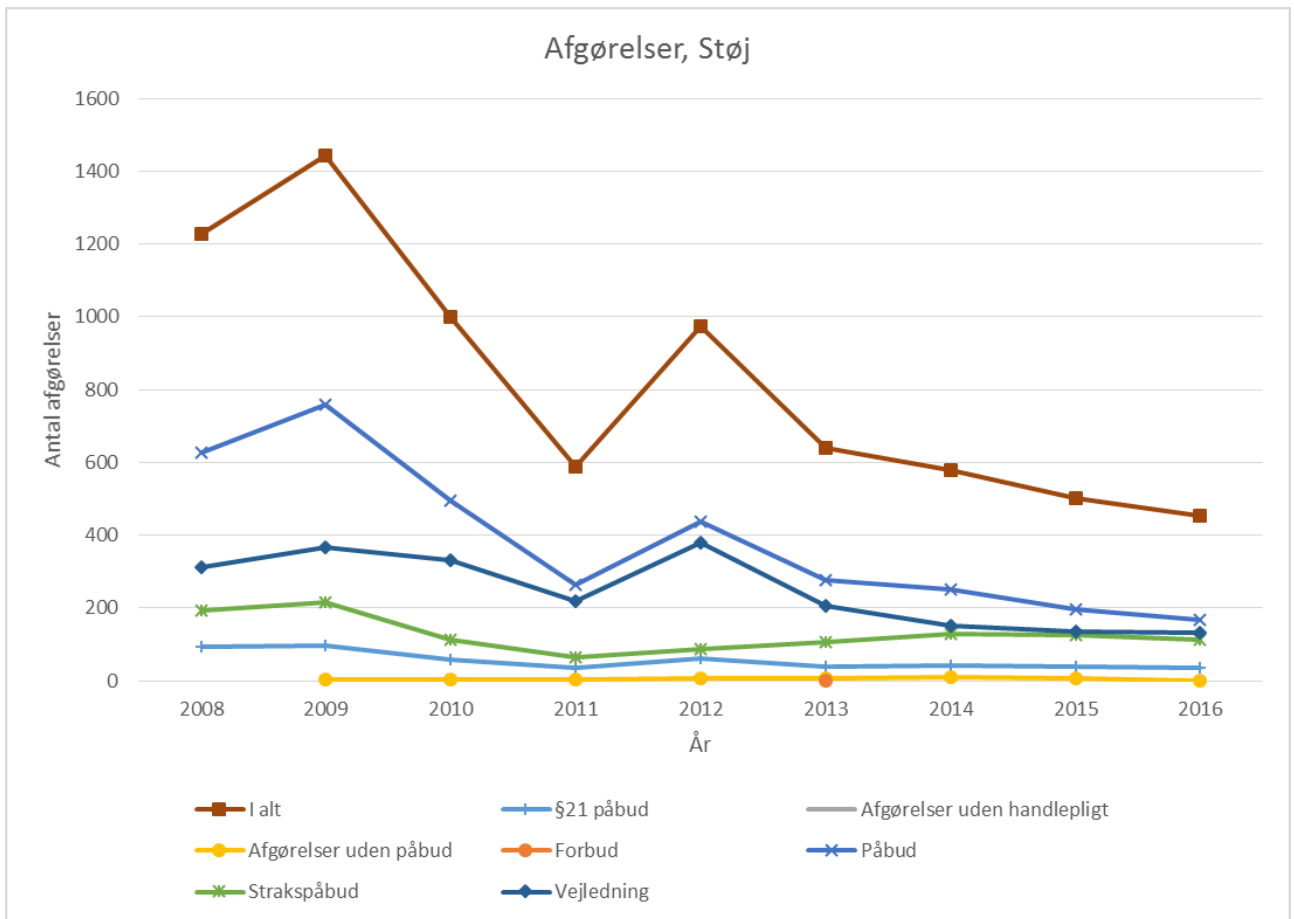
Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende kemi, støv og biologi varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2011 var det samlede antal nede på 2038, mens det i 2008 var oppe på 4534. Påbud udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et markant faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 38 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende kemi, støv og biologi i perioden 2008-2016.



Figur 38 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende kemi, støv og biologi i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Støj

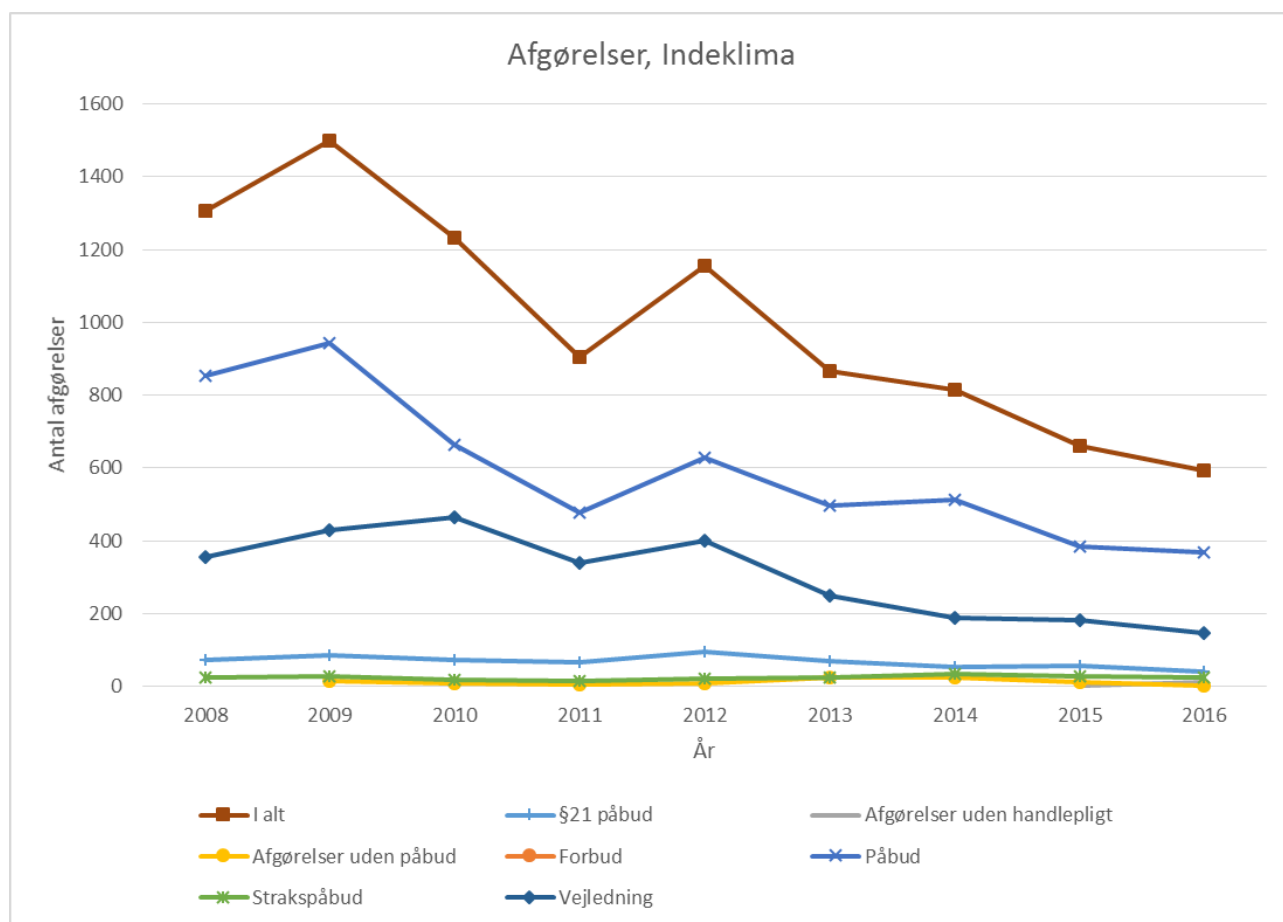
Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende støj varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2016 var det samlede antal nede på 453, mens det i 2009 var oppe på 1443. Påbud og vejledning udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et markant faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 39 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende støj i perioden 2008-2016.



Figur 39 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende støj i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Indeklima

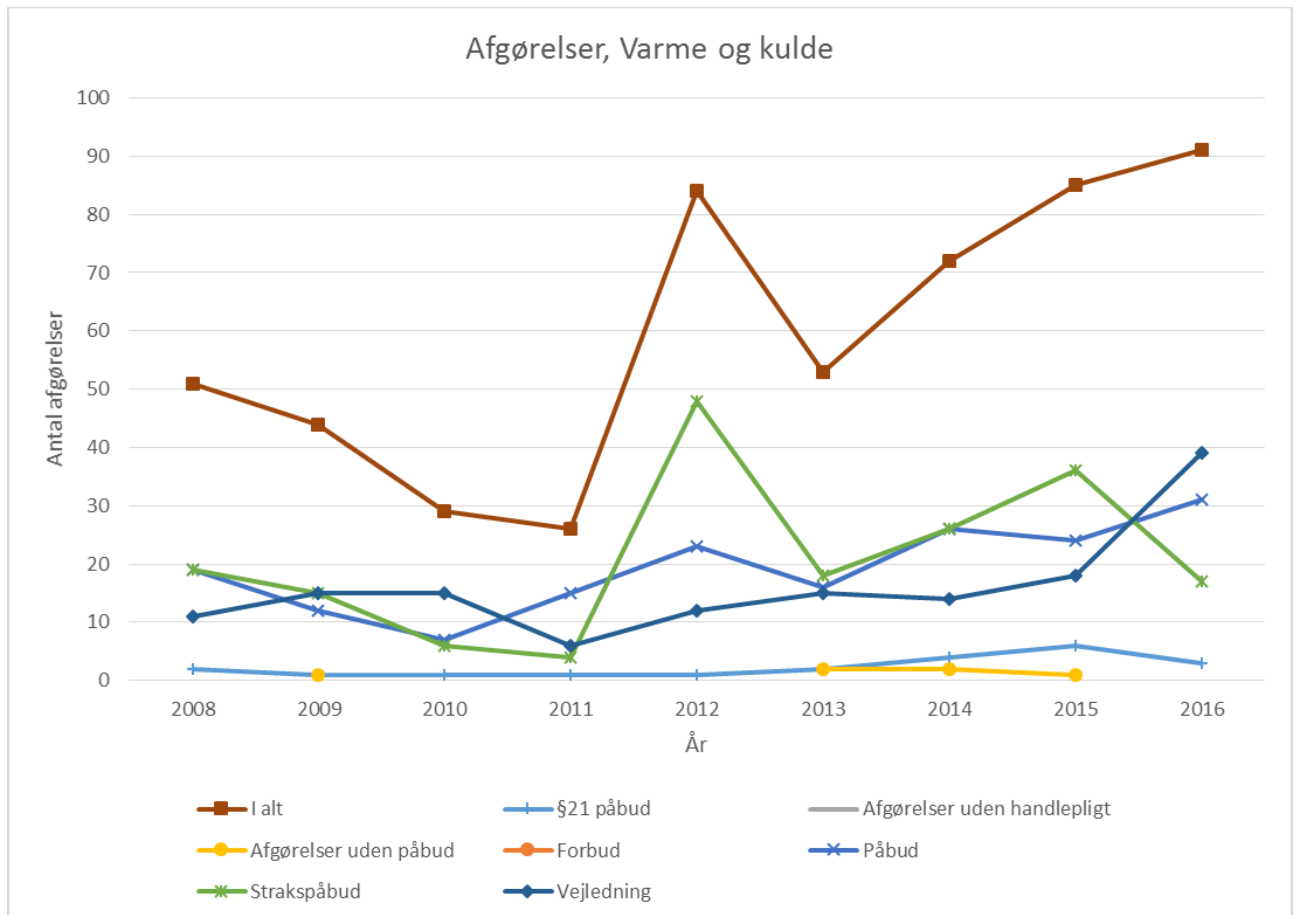
Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende indeklime varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2016 var det samlede antal nede på 594, mens det i 2009 var oppe på 1499. Påbud og vejledning udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et markant faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 40 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende indeklime i perioden 2008-2016.



Figur 40 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende indeklime i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Varme og kulde

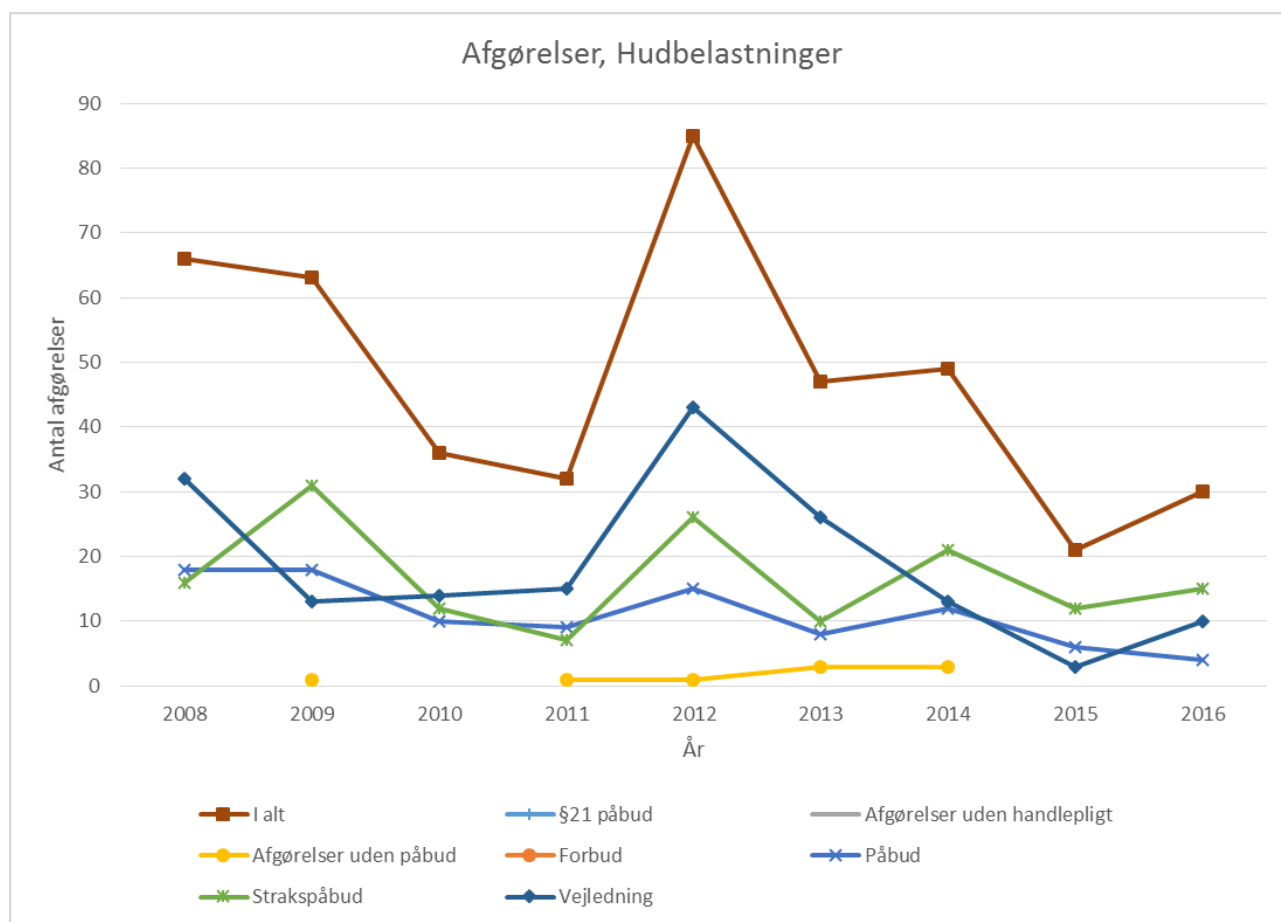
Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende termiske arbejdsmiljøproblemer (varme og kulde) varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2016 var det samlede antal oppe på 91, mens det i 2011 var nede på 26. Strakspåbud, påbud og vejledning udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et markant stigende antal tilsynsreaktioner. Figur 41 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende termiske arbejdsmiljøproblemer i perioden 2008-2016.



Figur 41 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende varme og kulde i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Hudbelastninger

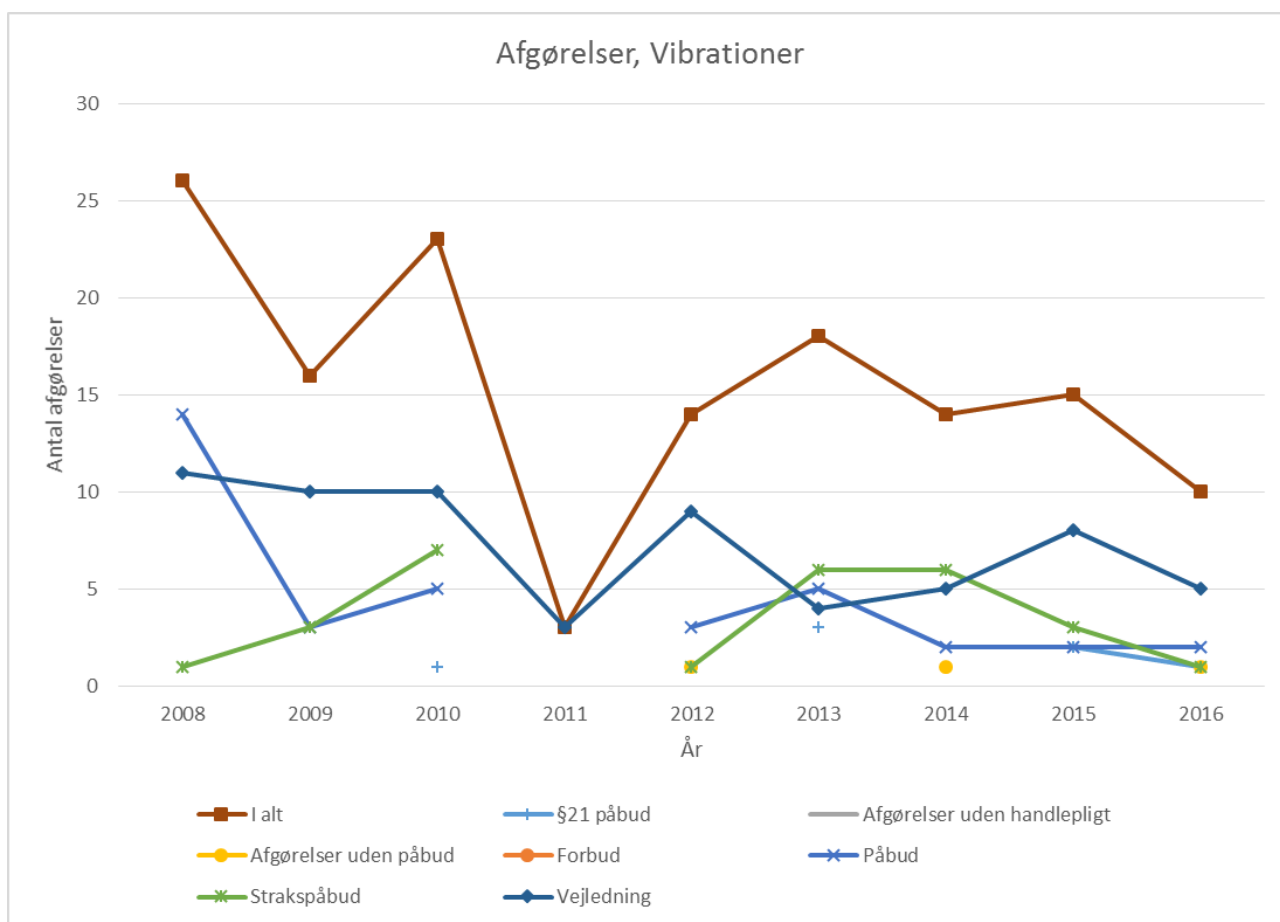
Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende hudbelastninger varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2012 var det samlede antal oppe på 85, mens det i 2015 var nede på 21. Vejledning og strakspåbud udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et markant faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 42 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende hudbelastninger i perioden 2008-2016.



Figur 42 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende hudbelastninger i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

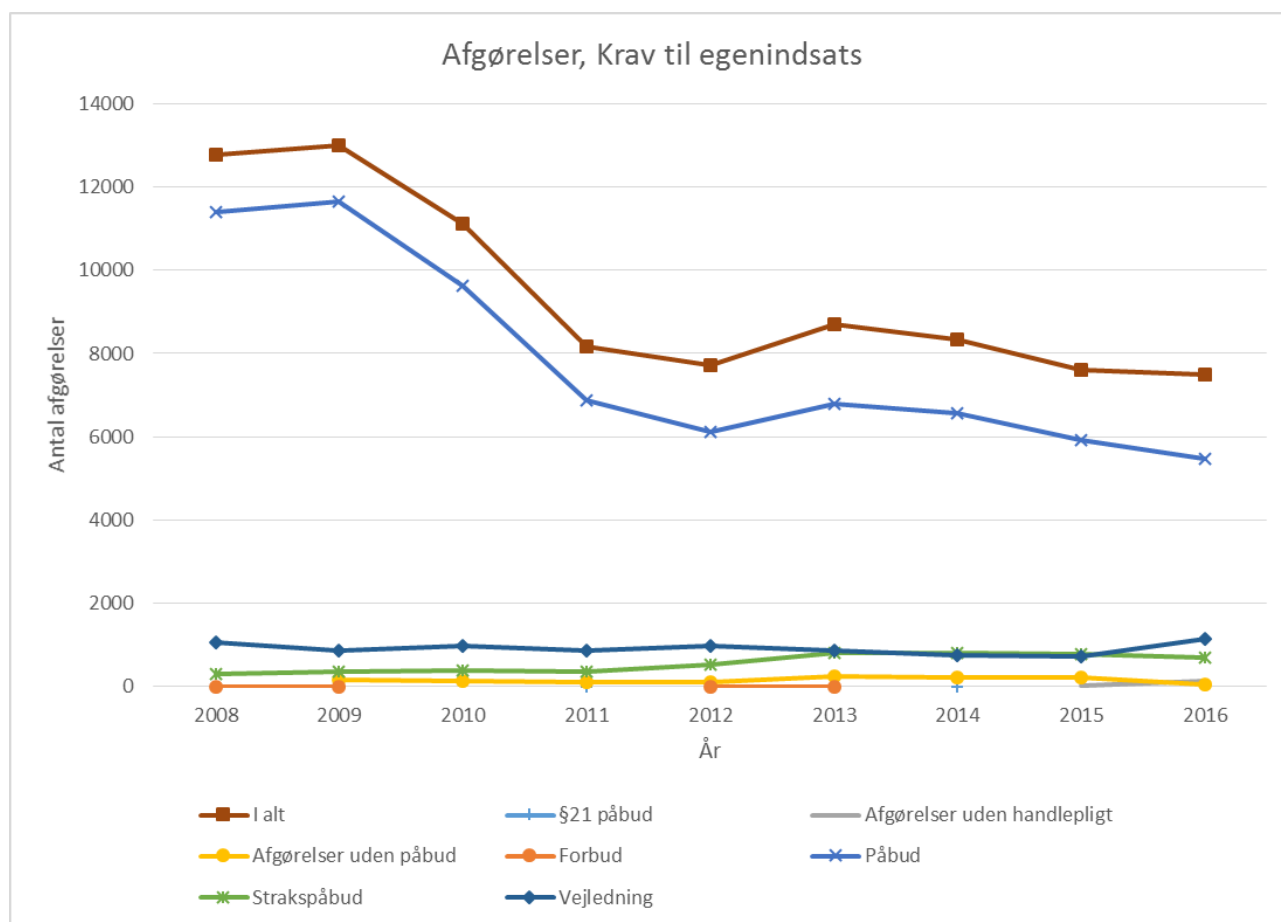
Vibrationer

Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende vibrationer varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2008 var det samlede antal oppe på 26, mens det i 2011 var nede på 3. Vejledning, påbud og strakspåbud udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et markant faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 43 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende støj i perioden 2008-2016.



Figur 43 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende vibrationer i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

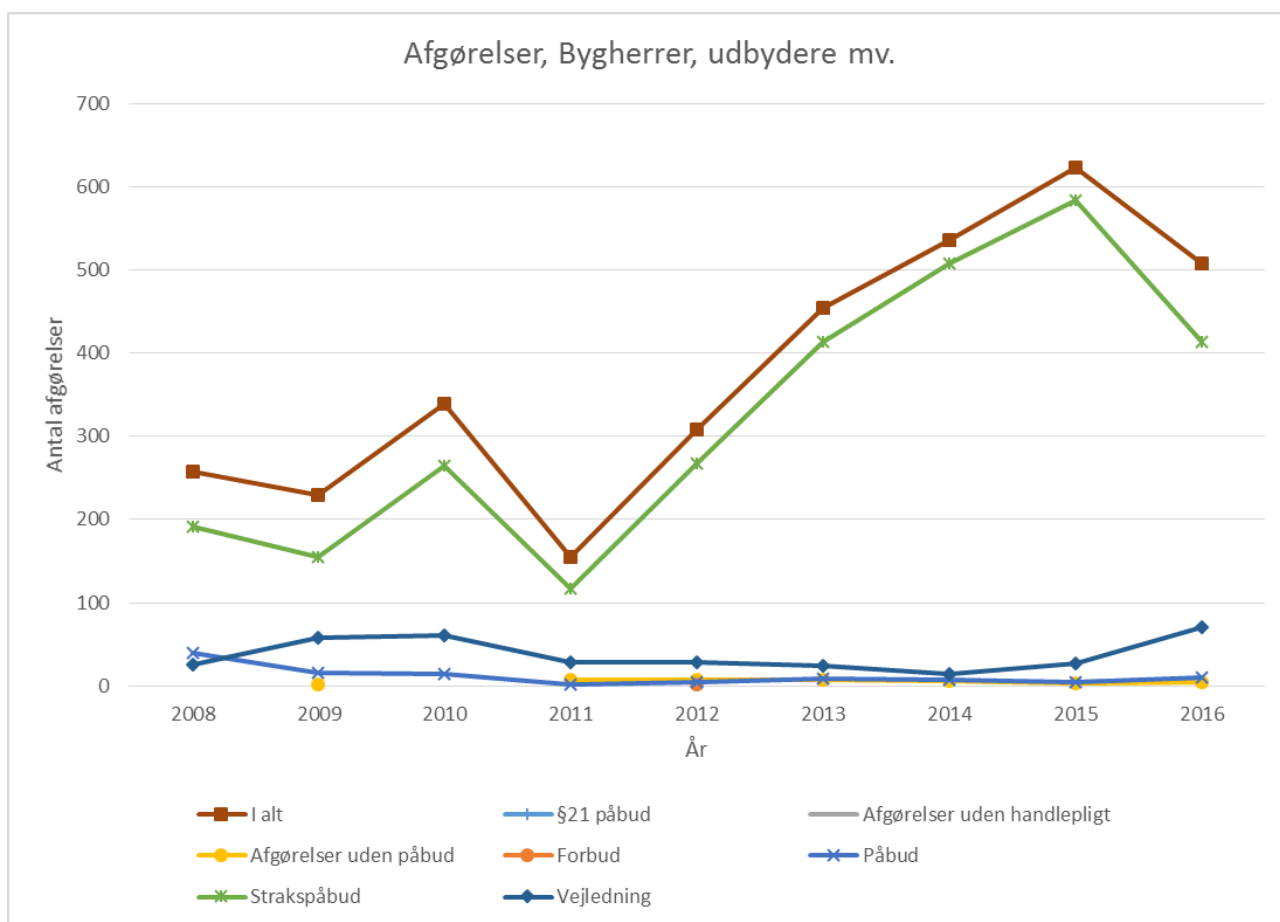
Krav til egenindsats Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende krav til egenindsats varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2009 var det samlede antal oppe på 12.998, mens det i 2016 var nede på 7490. Påbud udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et markant faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 44 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende krav til egenindsats i perioden 2008-2016.



Figur 44 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende krav til egenindsats i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Bygherrer, udbydere mv.

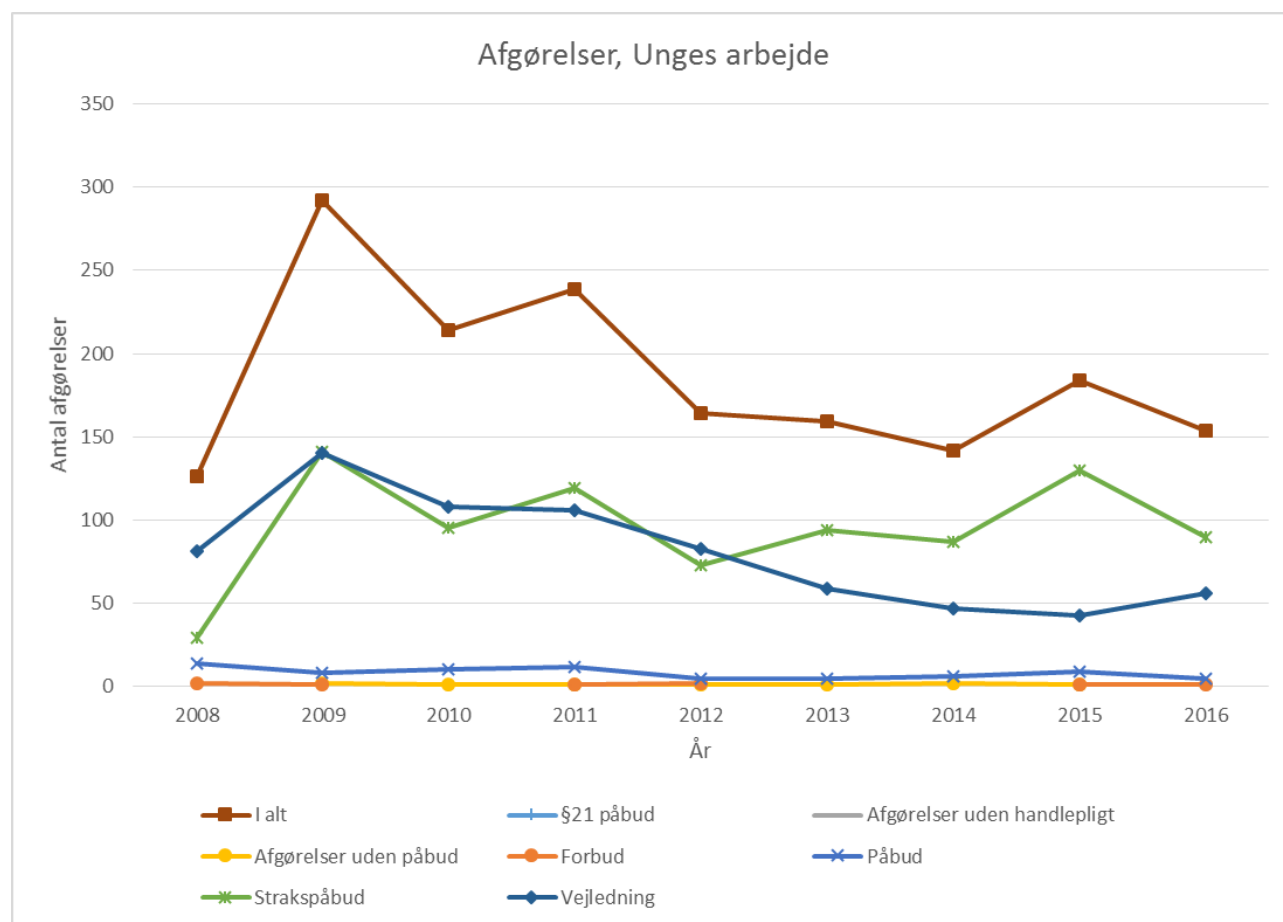
Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende bygherrer, udbydere mv. varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2011 var det samlede antal nede på 155, mens det i 2015 var oppe på 623. Strakspåbud udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et markant stigende antal tilsynsreaktioner. Figur 45 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende bygherrer, udbydere mv. i perioden 2008-2016.



Figur 45 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende bygherrer, udbydere mv. i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Unge arbejde

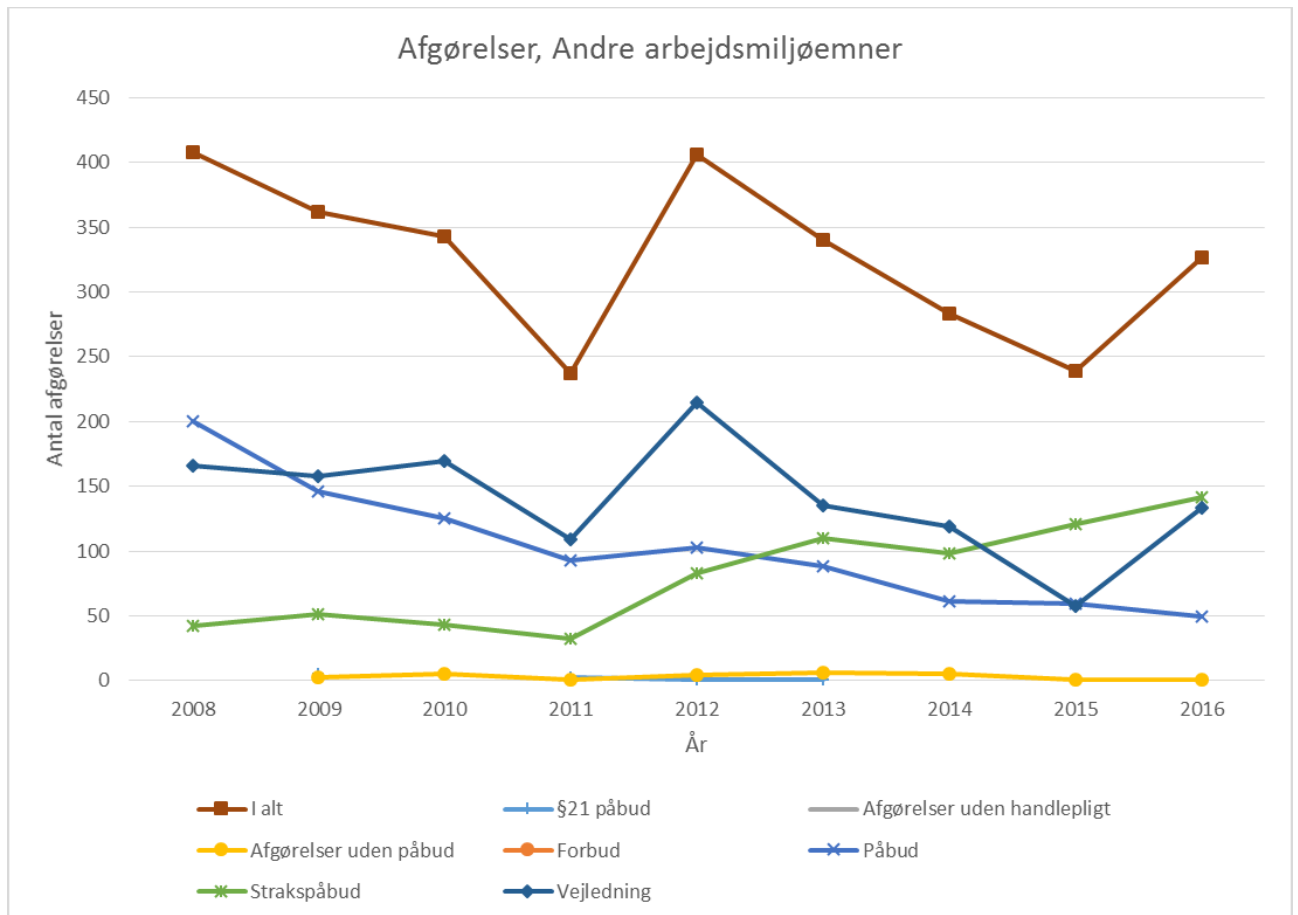
Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende unges arbejde varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2009 var det samlede antal oppe på 292, mens det i 2008 var nede på 126 og i 2014 var nede på 142. Strakspåbud og vejledning udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 46 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende unges arbejde i perioden 2008-2016.



Figur 46 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende unges arbejde i perioden 2008-2016 (begge inkl.).
Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Andre arbejdsmiljøemner

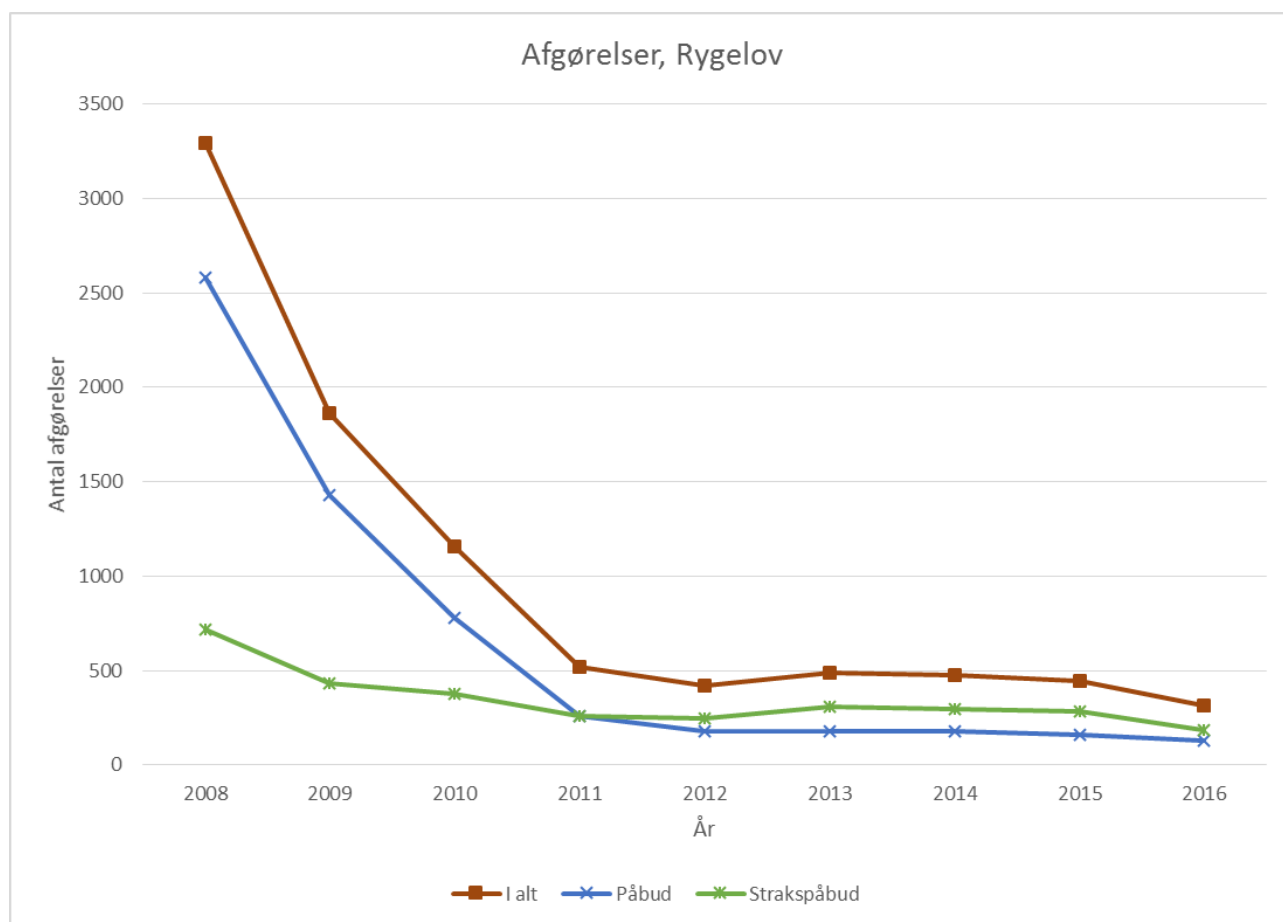
Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende "andre arbejdsmiljøemner" varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2008 var det samlede antal oppe på 408, mens det i 2011 var nede på 237. I 2012 var det oppe på 406, mens det i 2015 var nede på 239. Vejledning, påbud og strakspåbud udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 47 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende "andre arbejdsmiljøemner" i perioden 2008-2016.



Figur 47 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende "andre arbejdsmiljøemner" (end dem nævnt i de foregående figurer) i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Rygeloven

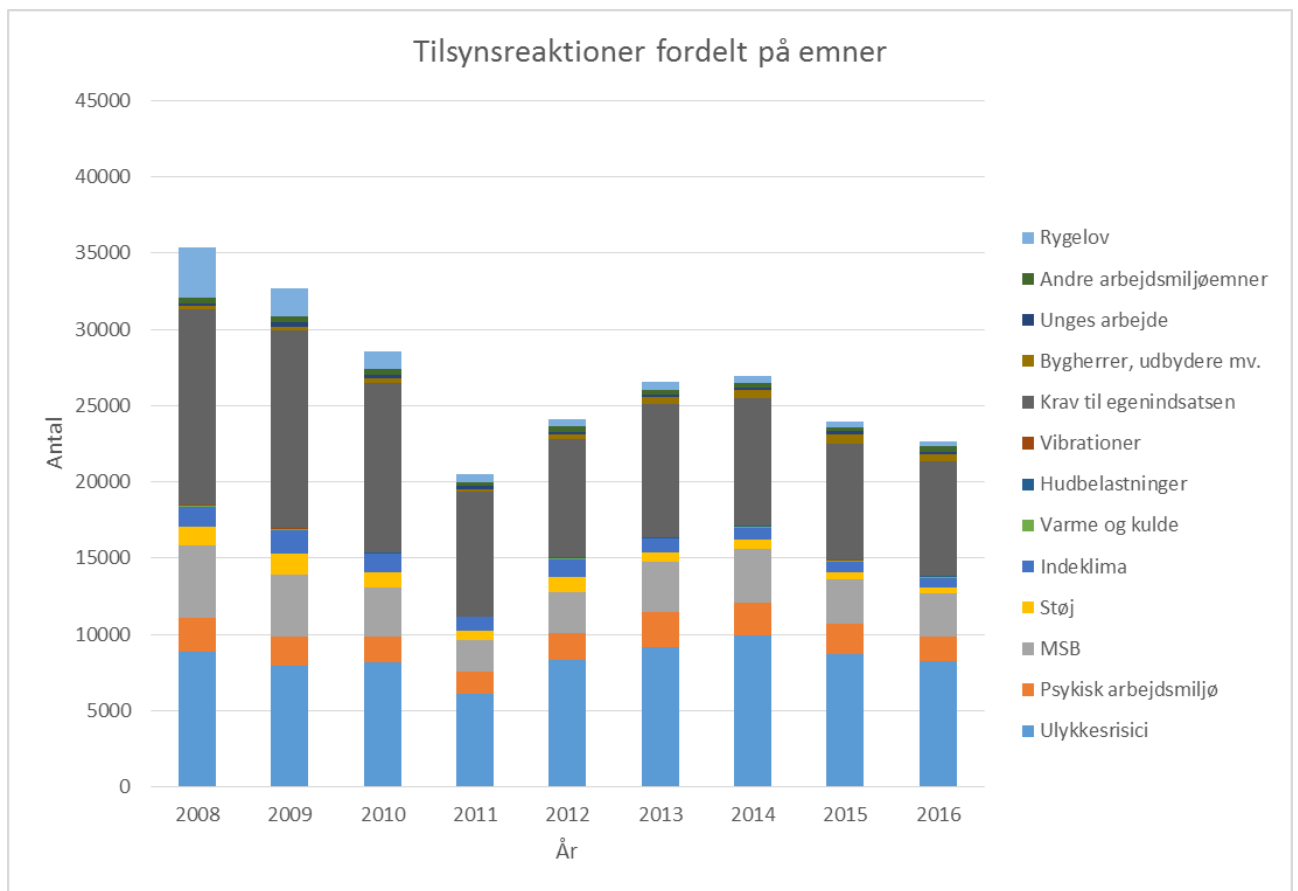
Arbejdstilsynets tilsynsreaktioner vedrørende rygeloven (uden for arbejdsmiljøloven) varierer kraftigt i perioden 2008-2016. I 2008 var det samlede antal oppe på 3294, mens det i 2016 var nede på 313. Påbud udgør en stor del af det samlede antal reaktioner og tegner sig for en stor del af variationen. Den samlede tendens i perioden er et markant faldende antal tilsynsreaktioner. Figur 48 viser udviklingen i de enkelte typer af reaktioner samt i det samlede antal tilsynsreaktioner vedrørende rygeloven i perioden 2008-2016.



Figur 48 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner vedrørende rygeloven i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Reaktioner i alt

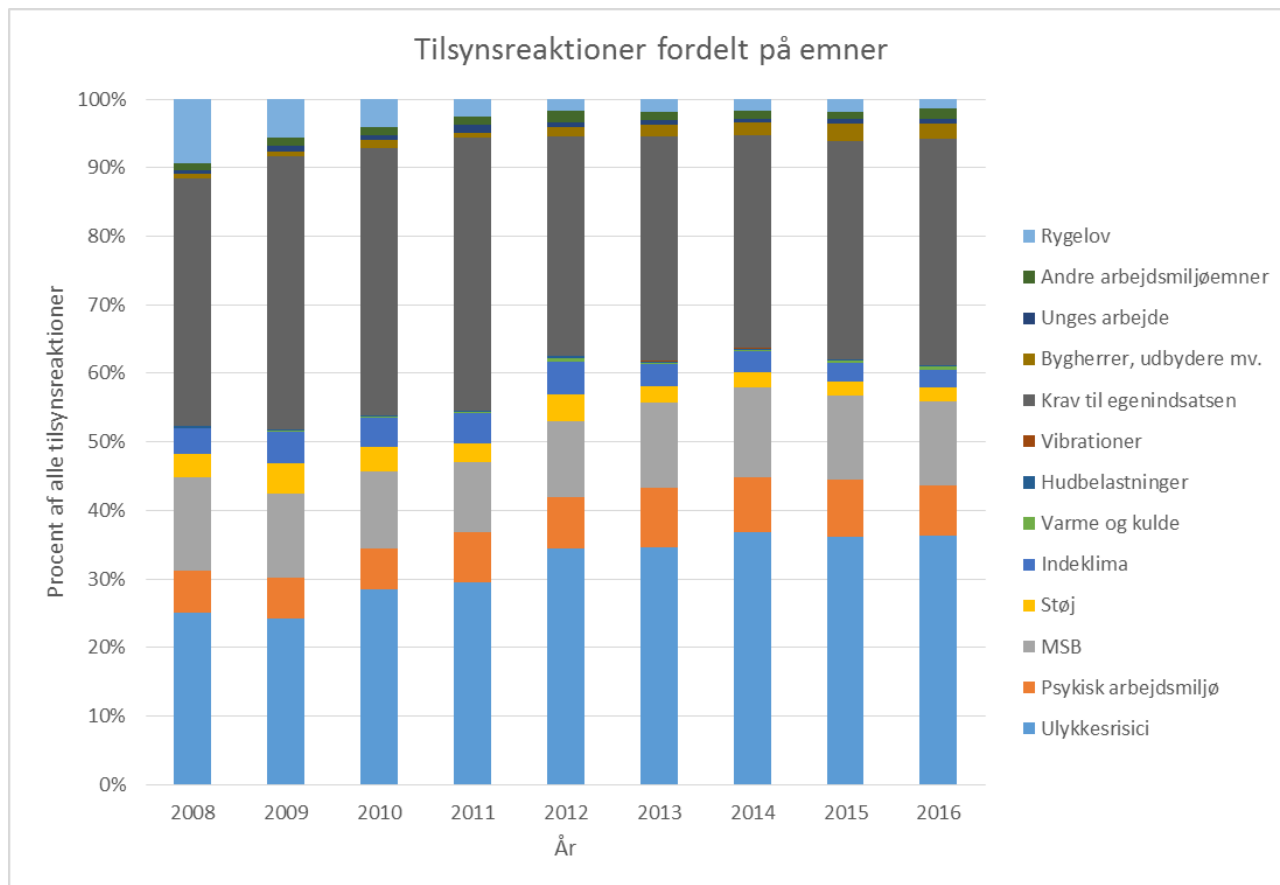
Samlet set har antallet af tilsynsreaktioner haft en faldende tendens i perioden 2008-2016. Dog var der en midlertidig stigning fra 2011 til 2014, jf. Figur 49.



Figur 49 Udviklingen i antal tilsynsreaktioner fordelt på emner i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

Fordelingen af reaktioner på emner

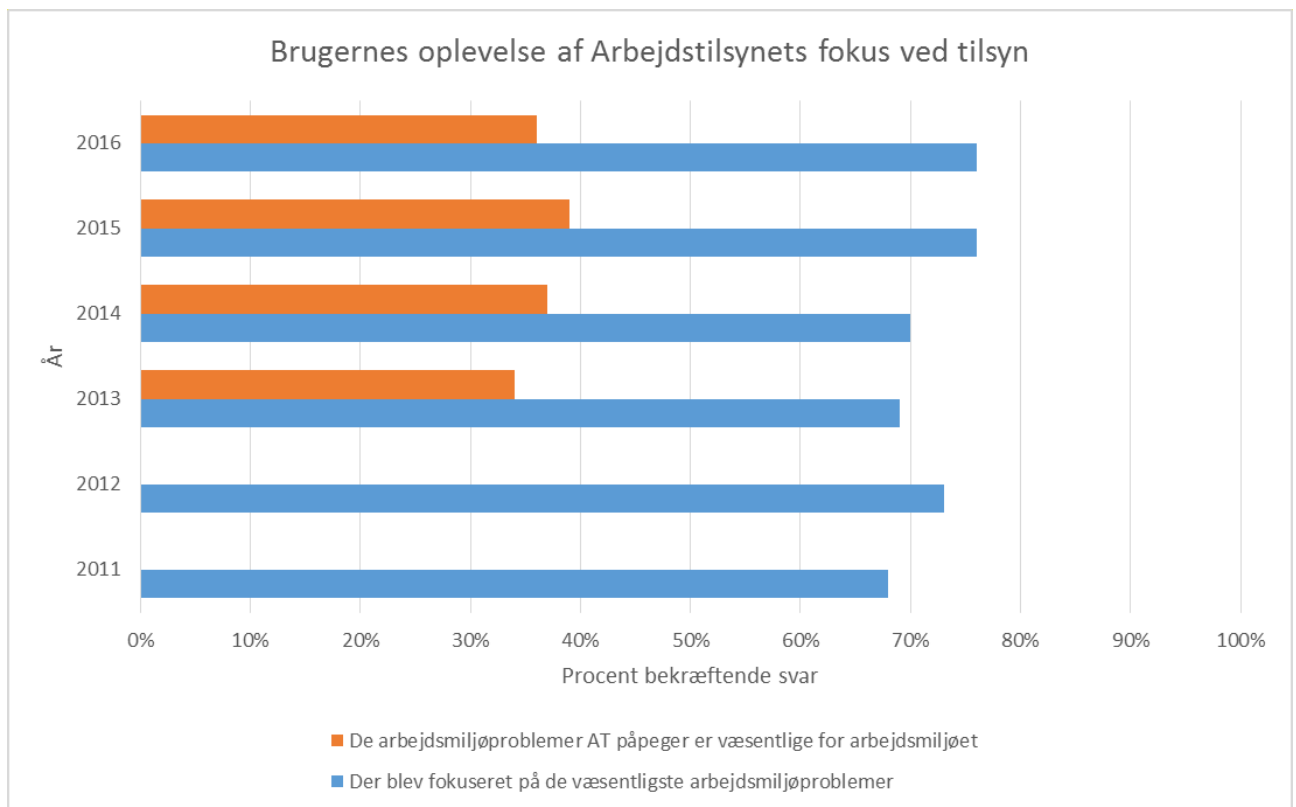
Andelen af tilsynsreaktioner, som har handlet om ulykkesrisici, har haft en stigende tendens i perioden 2008-2016, jf. Figur 50. Andelen af reaktioner om psykisk arbejdsmiljø har været relativ uforandret trods særlige indsatser mv. Det samme gælder andelen af reaktioner om muskel-skeletbelastninger. Støj og indeklima fylder mindre mod slutningen af perioden sammenlignet med begyndelsen af perioden. Det samme gælder hudbelastninger.



Figur 50 *Udviklingen i den relative fordeling af tilsynsreaktioner fordelt på emner i perioden 2008-2016 (begge inkl.). Kilde: Tilsyn i tal, Arbejdstilsynet, www.at.dk.*

Brugernes oplevelser

Under 40 % af Arbejdstilsynets brugere, hvilket her vil sige de virksomheder, som får et tilsynsbesøg, oplever, at de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet påpeger ved tilsynsbesøget, er væsentlige for arbejdsmiljøet. Andelen er nogenlunde stabil i perioden 2011-2016. På den anden side oplever over 70 %, at Arbejdstilsynet fokuserede på de væsentligste arbejdsmiljøproblemer. Andelen har været stigende i perioden 2011-2016. Figur 51 viser udviklingen i brugernes oplevelse af Arbejdstilsynets fokus i perioden 2011-2016.



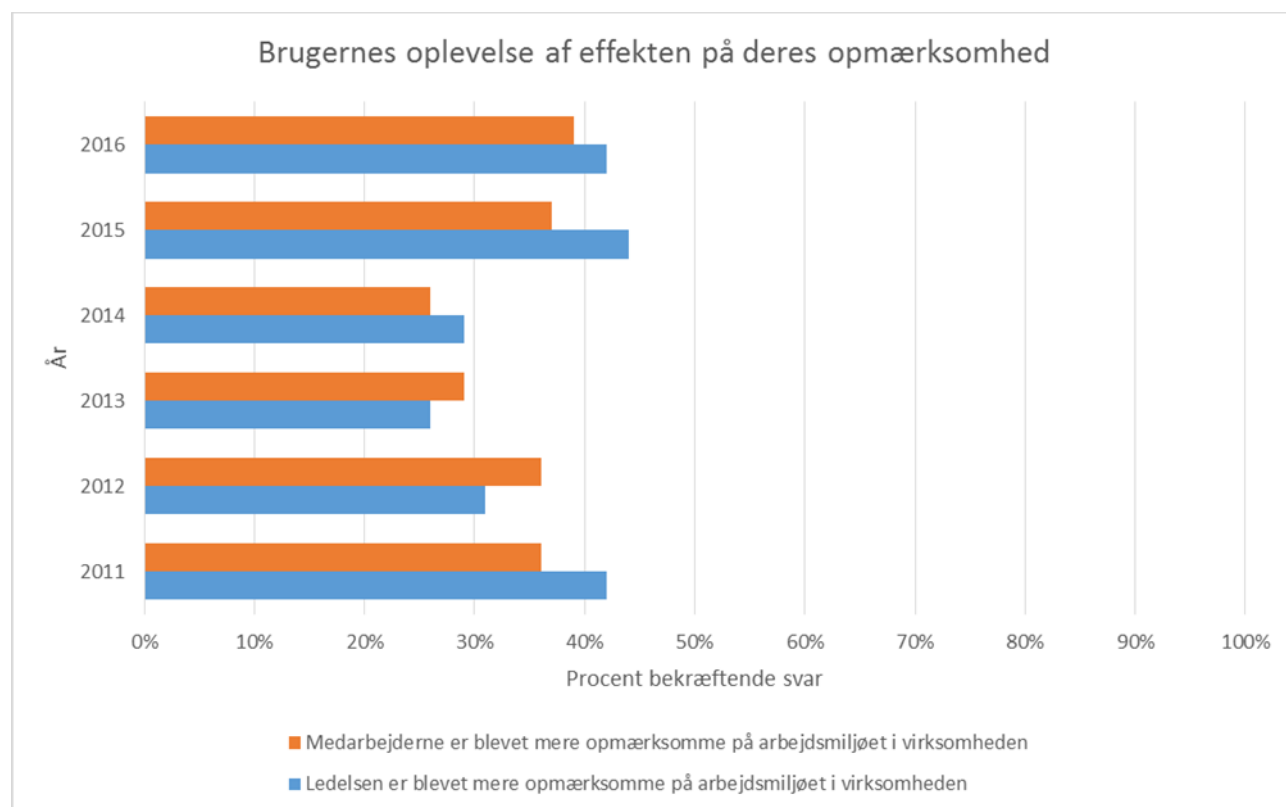
Figur 51 *Udviklingen i andelen af Arbejdstilsynets brugere (virksomheder), som oplever, at Arbejdstilsynet beskæftiger sig med væsentlige arbejdsmiljøproblemer på tilsynsbesøgene i perioden 2011-2016 (begge inkl.). Kilder: Arbejdstilsynets brugerundersøgelser.*

C.7 Virksomhedernes arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde mv.

C.7.1 Effekter af tilsynsbesøg og eventuelle reaktioner

Opmærksomhed på arbejdsmiljø

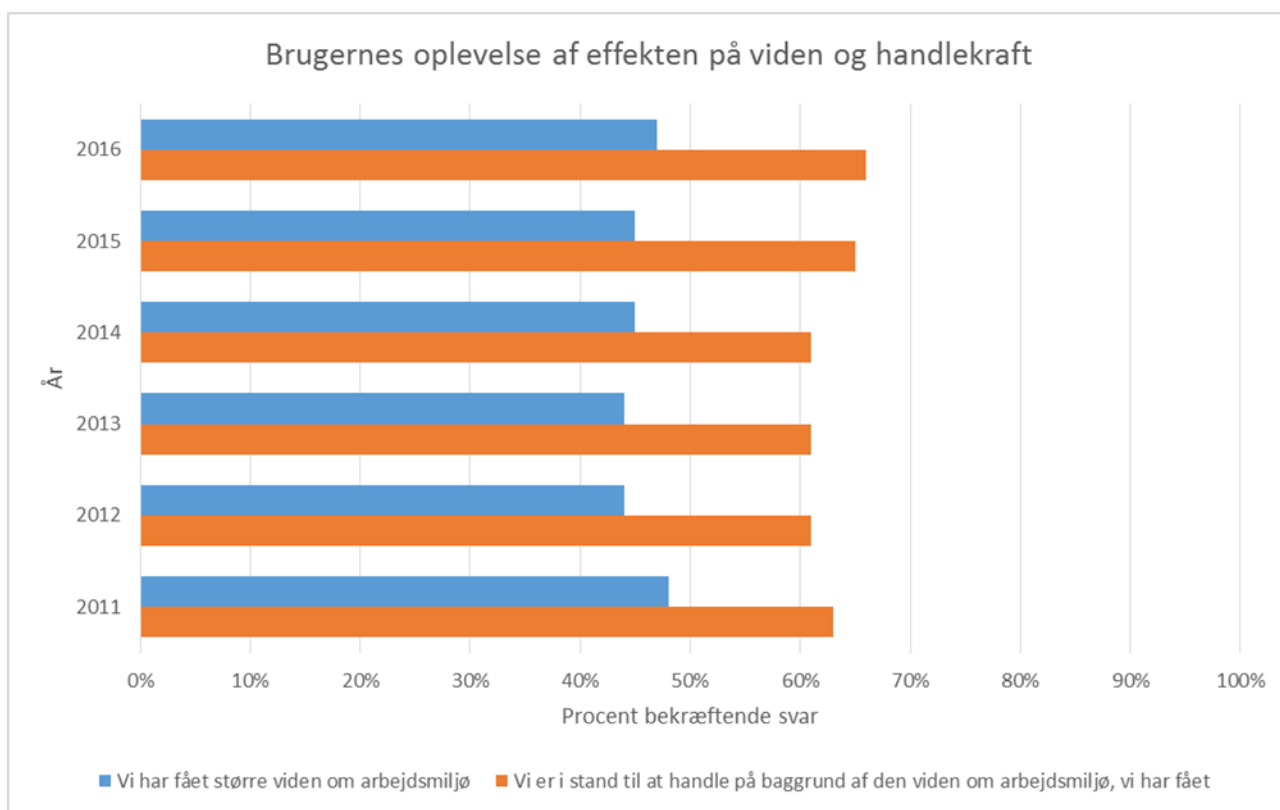
Omkring 40 % af Arbejdstilsynets brugere oplever, at henholdsvis ledelsen og medarbejderne er blevet mere opmærksomme på arbejdsmiljø efter Arbejdstilsynets tilsynsbesøg. Andelen er faldt fra 2011 til 2013-14, hvorefter den er steget igen til 2016. Figur 52 viser udviklingen i brugernes oplevelse af effekten på ledelsens og medarbejdernes opmærksomhed på arbejdsmiljø i perioden 2011-2016.



Figur 52 Udviklingen i andelen af Arbejdstilsynets brugere (virksomheder), som oplever, at Arbejdstilsynets tilsynsbesøg øger henholdsvis medarbejdernes og ledelsens opmærksomhed på arbejdsmiljø i perioden 2011-2016. Kilder: Arbejdstilsynets brugerundersøgelser.

Viden om arbejds-
miljø

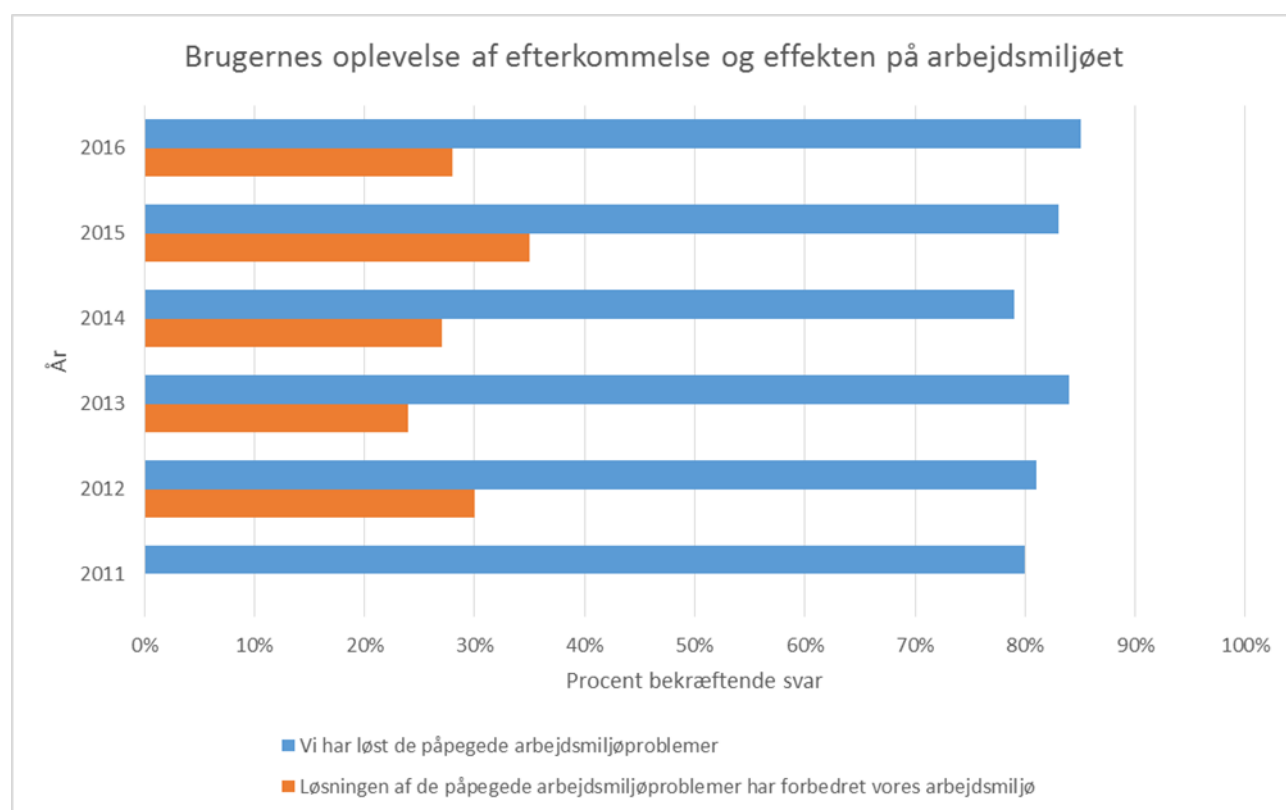
Knap 50 % af Arbejdstilsynets brugere oplever, at de har fået større viden om arbejdsmiljø som følge af Arbejdstilsynets besøg og reaktioner. Andelen har været nogenlunde konstant i perioden 2011-2016. Godt 60 % af brugerne oplever, at de har været i stand til at handle på baggrund af den viden, de har fået. Andelen er vokset svagt i perioden. Figur 53 viser udviklingen i brugernes oplevelse af effekten på deres viden om arbejdsmiljø og deres muligheder for at handle i perioden 2011-2016.



Figur 53 *Udviklingen i andelen af Arbejdstilsynets brugere (virksomheder), som oplever, at Arbejdstilsynets tilsynsbesøg øger deres viden om arbejdsmiljø og sætter dem i stand til at handle på baggrund af den opnåede viden i perioden 2011-2016. Kilder: Arbejdstilsynets brugerundersøgelser.*

Effekt på arbejdsmiljøet

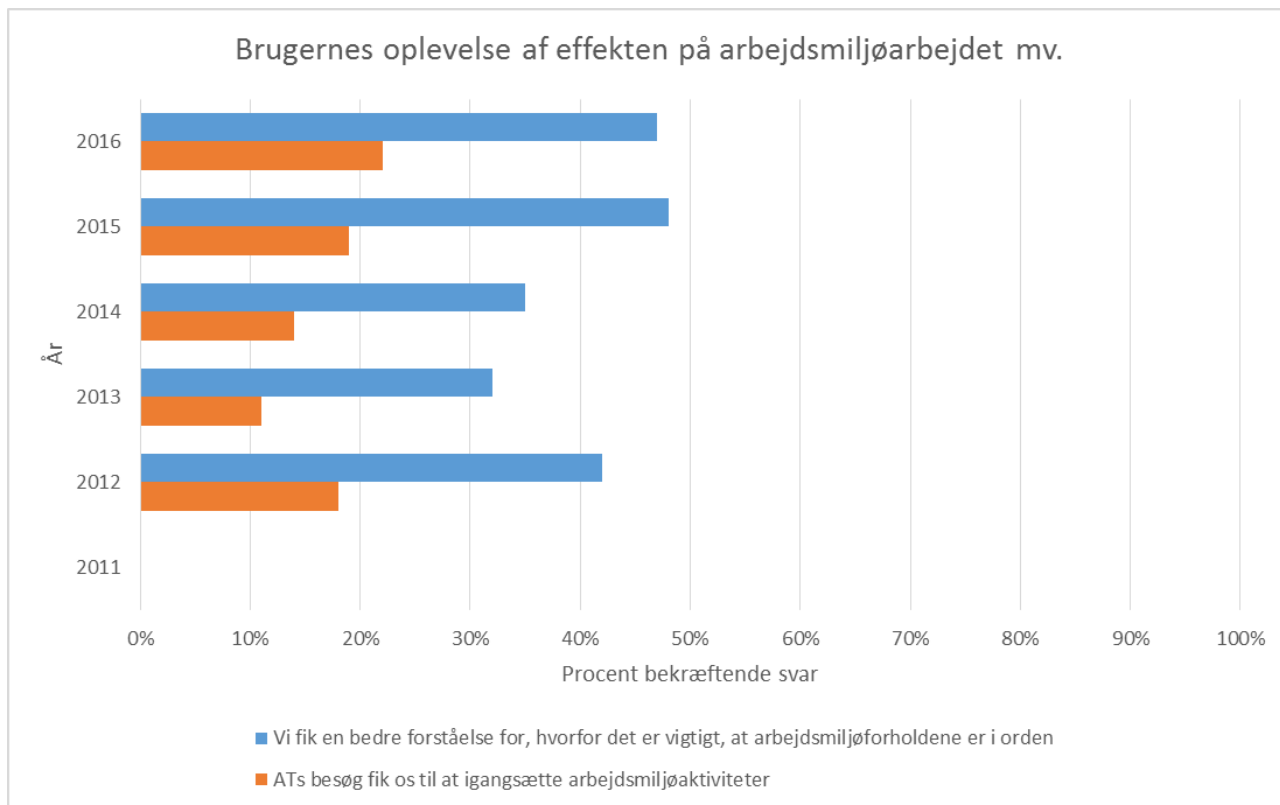
Omkring 80 % af Arbejdstilsynets brugere oplever, at de har løst de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har påpeget ved tilsynsbesøg og reaktioner. Andelen har været svagt voksende i perioden 2011-2016. Kun omkring 30 % af brugerne oplever, at løsningen af de påpegede arbejdsmiljøproblemer har forbedret arbejdsmiljøet. Andelen har varieret lidt i perioden. Figur 54 viser udviklingen i brugernes oplevelse af løsningen af arbejdsmiljøproblemerne og effekten på arbejdsmiljø i perioden 2011-2016.



Figur 54 *Udviklingen i andelen af Arbejdstilsynets brugere (virksomheder), som oplever, at de har løst de arbejdsmiljøproblemer, som Arbejdstilsynet har påpeget på et tilsynsbesøg, og som oplever, at løsningen har forbedret arbejdsmiljøet i perioden 2011-2016. Kilder: Arbejdstilsynets brugerundersøgelser.*

Effekt på arbejds-
miljøaktiviteter

Under 50 % af Arbejdstilsynets brugere oplever, at de har fået større forståelse for, hvorfor det er vigtigt, at arbejdsmiljøet er i orden. Andelen har varieret en del i perioden 2011-2016. Kun omkring 20 % af brugerne oplever, at Arbejdstilsynets besøg fik dem til at igangsætte arbejdsmiljøaktiviteter. Andelen er vokset siden 2013. Figur 55 viser udviklingen i brugernes oplevelse af effekten på deres forståelse og på arbejdsmiljøaktiviteter i perioden 2011-2016.

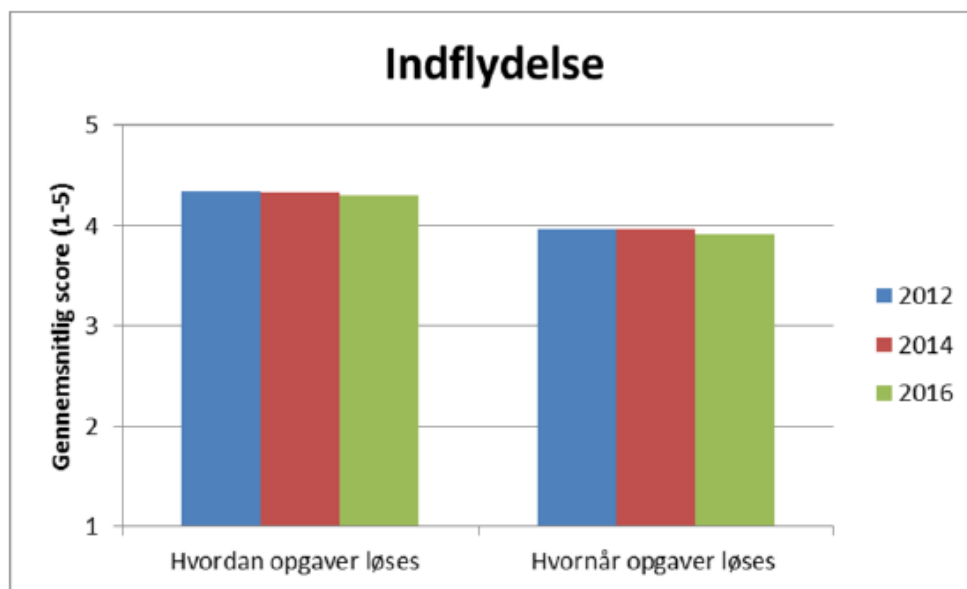


Figur 55 *Udviklingen i andelen af Arbejdstilsynets brugere (virksomheder), som oplever, at Arbejdstilsynets tilsynsbesøg fik dem til at igangsætte arbejdsmiljøaktiviteter, og at de fik en bedre forståelse for, hvorfor arbejdsmiljøet skal være i orden i perioden 2011-2016. Kilder: Arbejdstilsynets brugerundersøgelser.*

C.7.2 Arbejdsmiljøet

Indflydelse

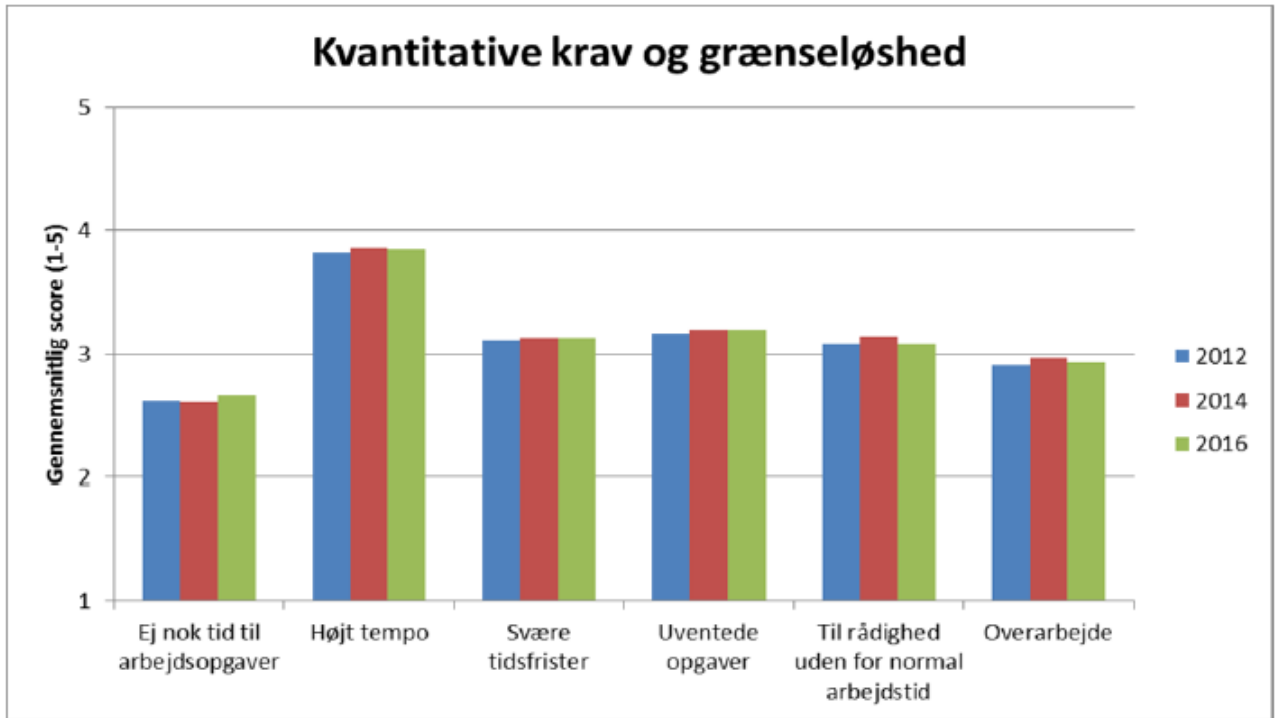
Generelt oplever lønmodtagerne en høj grad af indflydelse på deres egen arbejdssituation. Lønmodtagernes score for indflydelse ligger omkring 4 på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er bedst. Scoren har været konstant i perioden 2012-2016. Figur 56 viser udviklingen i perioden 2012-16 i lønmodtagernes oplevelse af deres indflydelse.



Figur 56 Udviklingen i den gennemsnitlige score for spørgsmål om indflydelse i perioden 2012-2016. Scoren 5 er bedst. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Kvantitative krav

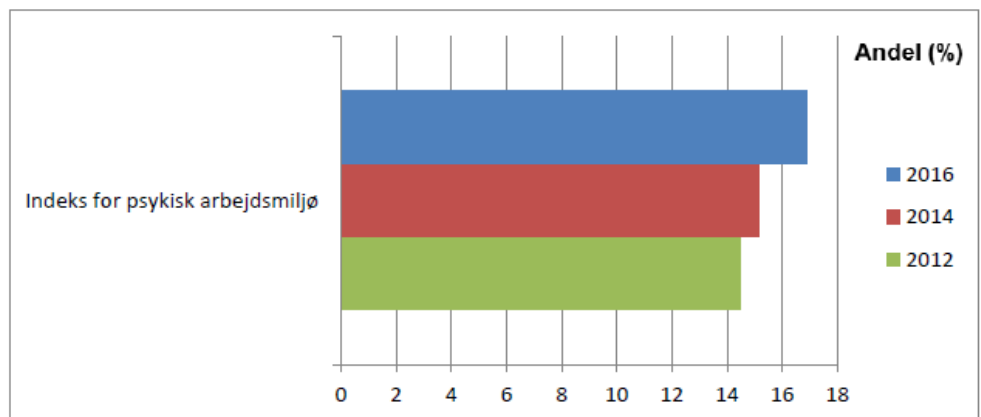
Generelt oplever lønmodtagerne, at de arbejder i højt tempo. Scoren for højt tempo ligger på knap 4 på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er værst. Scoren har været konstant i perioden 2012-2016. Figur 57 viser udviklingen i perioden 2012-16 i lønmodtagernes oplevelse af kvantitative krav og grænseløshed i deres arbejde.



Figur 57 Udviklingen i gennemsnitlige scorer for spørgsmål om kvantitative krav og grænseløshed i perioden 2012-2016. Scoren 5 er værst. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Psykiske belastninger

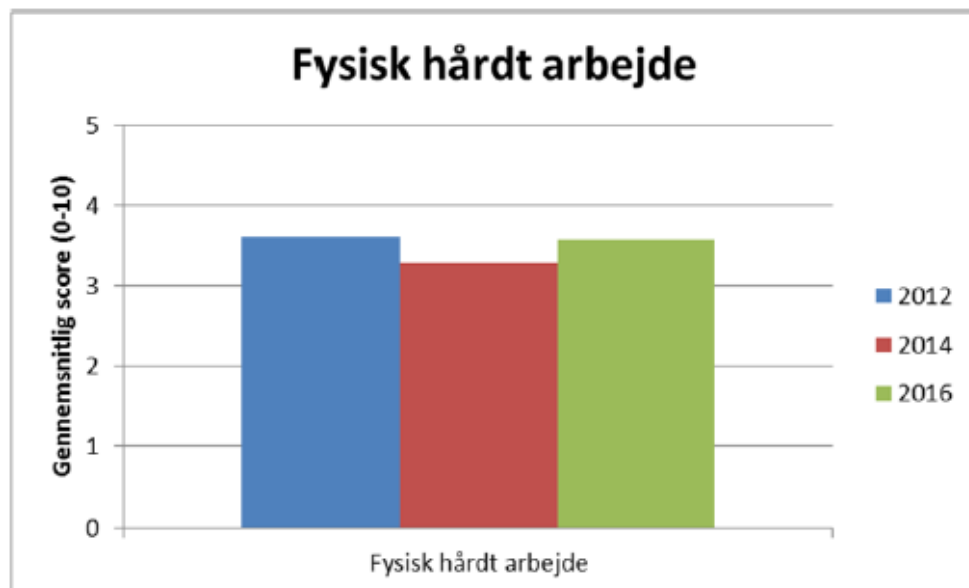
Samlet er andelen af lønmodtagere med psykiske belastninger i arbejdet vokset i perioden 2012-2016 og er i 2016 oppe på næsten 17 %. Figur 58 viser udviklingen i perioden 2012-16 i andelen af lønmodtagere, der falder inden for definitionen af belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø.



Figur 58 Udviklingen i andelen af lønmodtagere, der falder inden for definitionen af belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø i perioden 2012-2016. Kilde: Notat. Belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø og muskel-skeletbesvær 2016. NFA, 2017.

Fysisk hårdt arbejde

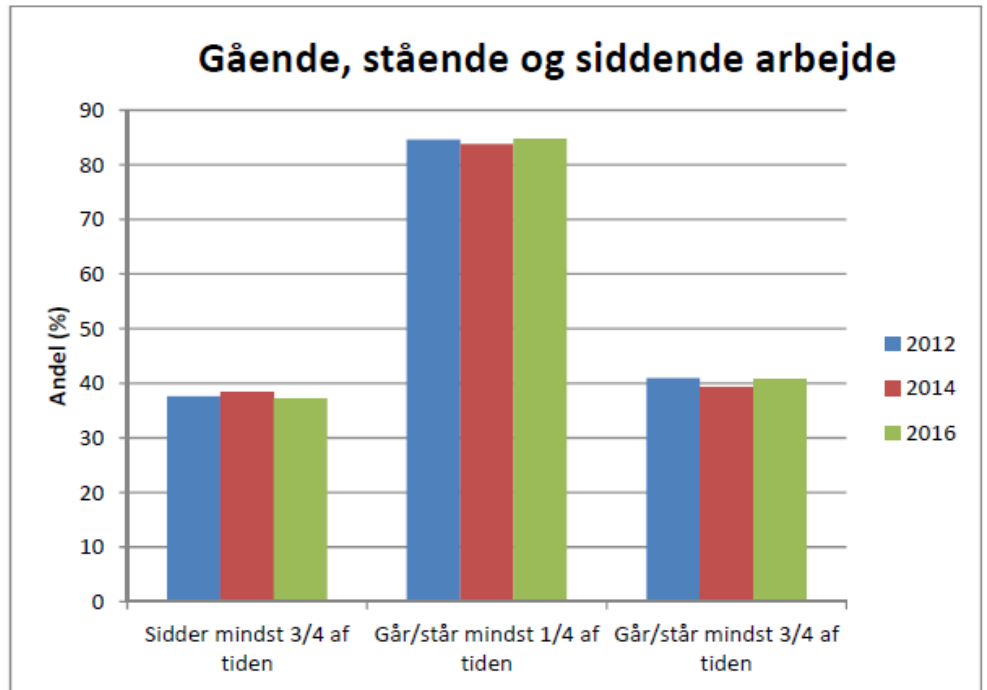
Generelt oplever lønmodtagerne, at deres arbejde ikke er fysisk hårdt. Lønmodtagernes score for fysisk hårdt arbejde ligger omkring 3,5 på en skala fra 1 til 10, hvor 10 er værst. Scoren i 2016 er på samme niveau som i 2012, mens den var lavere i 2014. Figur 59 viser udviklingen i perioden 2012-16 i lønmodtagernes oplevelse af, hvor fysisk hårdt deres arbejde er.



Figur 59 Udviklingen i den gennemsnitlige score for variabelen fysisk hårdt arbejde i perioden 2012-2016. Scoren 10 er værst. Kilde: Notat. Fakta om Arbejds miljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Gående og stående arbejde

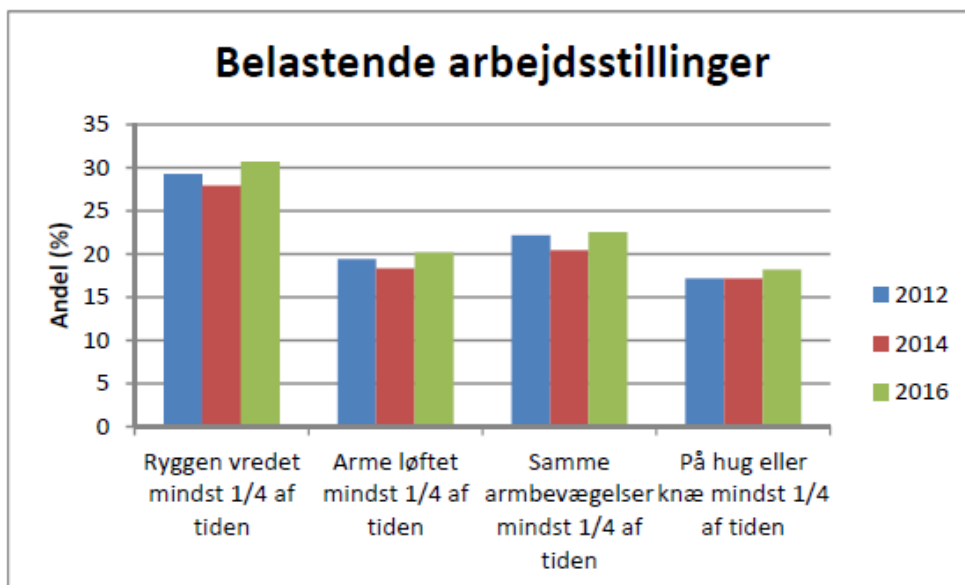
Omkring 85 % af lønmodtagerne går eller står en stor del af arbejdstiden. Andelen er steget lidt fra 2014 til 2016. Figur 60 viser udviklingen i perioden 2012-16 i andelen af lønmodtagere, som hhv. sidder og går/står en stor del af arbejdstiden.



Figur 60 Udviklingen i andelen af lønmodtagere, der hhv. sidder og går/står meget i perioden 2012-2016. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Belastende arbejdsstillinger

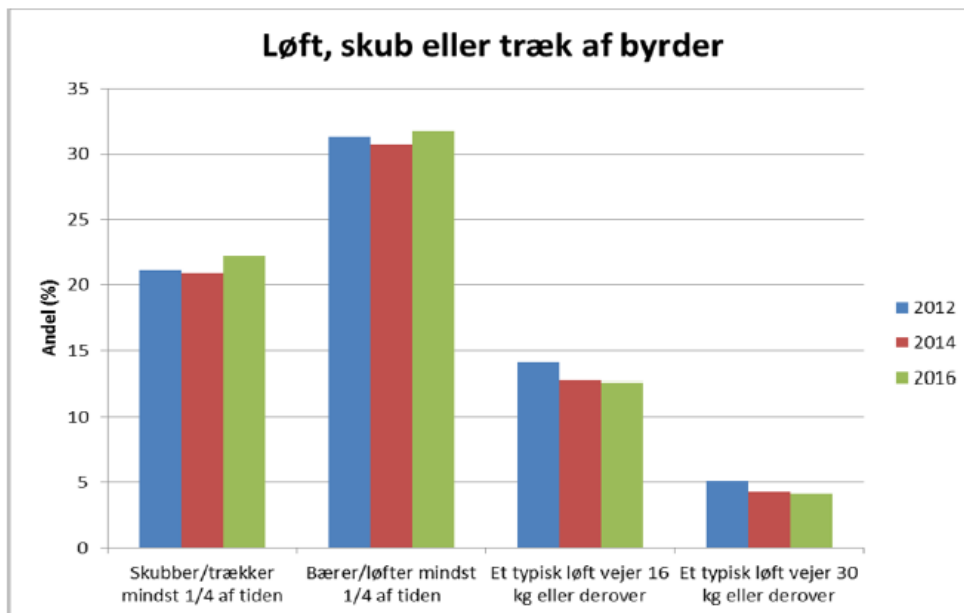
En forholdsvis stor andel af lønmodtagerne arbejder i belastende arbejdsstillinger en stor del af tiden. Andelen er vokset fra 2014 til 2016. Figur 61 viser udviklingen i perioden 2012-16 i andelen af lønmodtagere, som har belastende arbejdsstillinger en stor del af arbejdstiden.



Figur 61 Udviklingen i andelen af lønmodtagere med belastende arbejdsstillinger i perioden 2012-2016. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Løft, skub eller træk

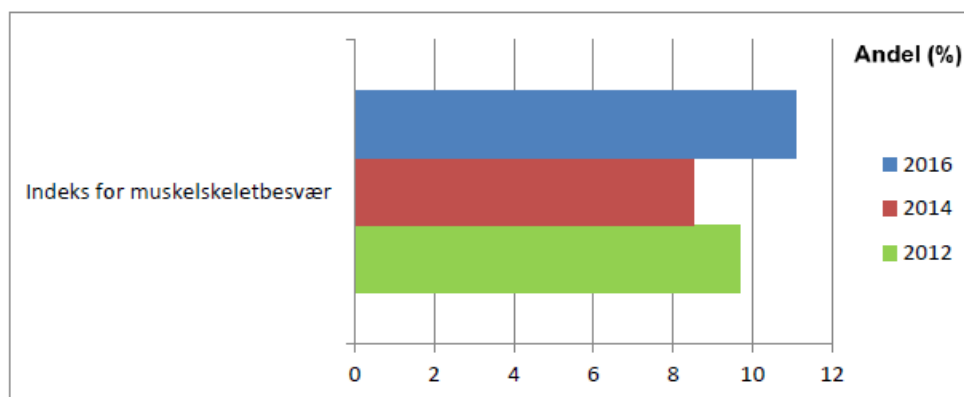
En forholdsvis stor andel af lønmodtagerne arbejder med løft, skub eller træk af byrder en stor del af tiden. Andelen, der skubber/trækker en stor del af arbejdstiden, er vokset fra 2014 til 2016. Figur 62 viser udviklingen i perioden 2012-16 i andelen af lønmodtagere, som løfter, skubber eller trækker byrder en stor del af arbejdstiden.



Figur 62 Udviklingen i andelen af lønmodtagere, der har hhv. skubbet/trukket og båret/løftet meget i perioden 2012-2016. Kilde: Notat. Fakta om Arbejds miljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Muskel-skeletbelastninger

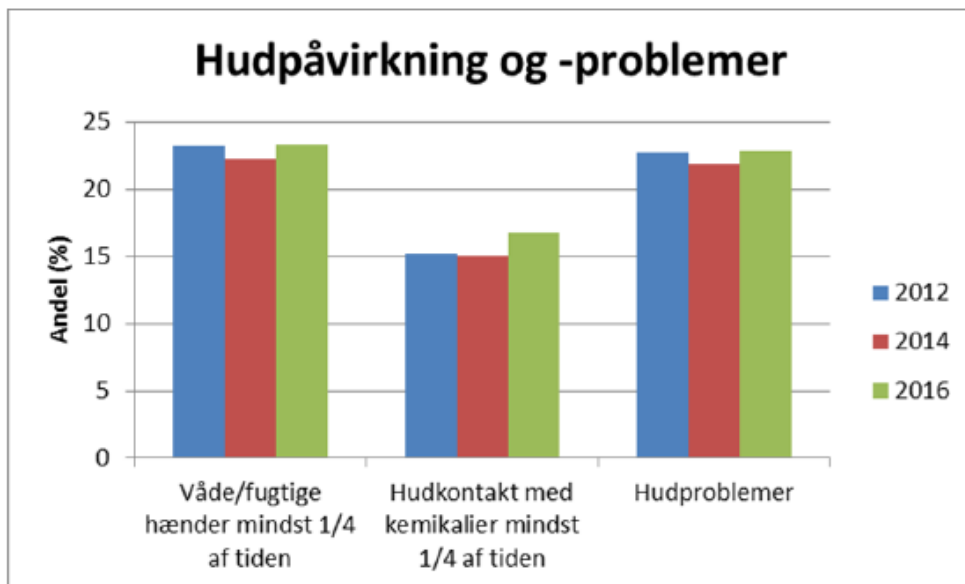
Samlet er andelen af lønmodtagere med muskel-skeletbelastninger i arbejdet vokset i perioden 2012-2016 og er i 2016 oppe på næsten 11 %. Figur 63 viser udviklingen i perioden 2012-16 i andelen af lønmodtagere, der falder inden for definitionen af belastningsindeks for muskel-skeletbesvær.



Figur 63 Udviklingen i andelen af lønmodtagere, der falder inden for definitionen af belastningsindeks for muskel-skeletbesvær i perioden 2012-2016. Kilde: Notat. Belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø og muskel-skeletbesvær 2016. NFA, 2017.

Hudpåvirkninger og
-belastninger

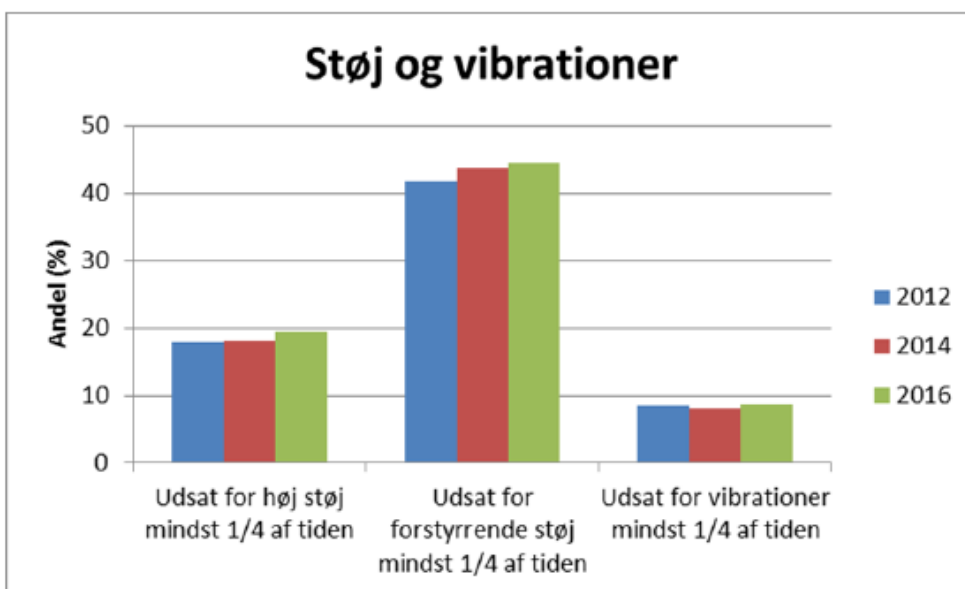
En forholdsvis stor andel af lønmodtagerne oplever hudpåvirkning i arbejdet og hudproblemer. Andelen, der har hudkontakt med kemikalier en stor del af arbejdstiden, er vokset fra 2014 til 2016. Figur 64 viser udviklingen i perioden 2012-16 i andelen, som har haft hudpåvirkninger og hudproblemer.



Figur 64 Udviklingen i andelen af lønmodtagere, der har haft hudpåvirkning og problemer inden for de seneste 12 måneder i perioden 2012-2016. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Støj

En forholdsvis stor andel af lønmodtagerne er udsat for høj eller forstyrrende støj en stor del af arbejdstiden. Andelen, der er udsat for støj, er vokset fra 2014 til 2016. Figur 65 viser udviklingen i perioden 2012-16 i andelen af lønmodtagere, som er udsat for støj eller vibrationer en stor del af arbejdstiden.

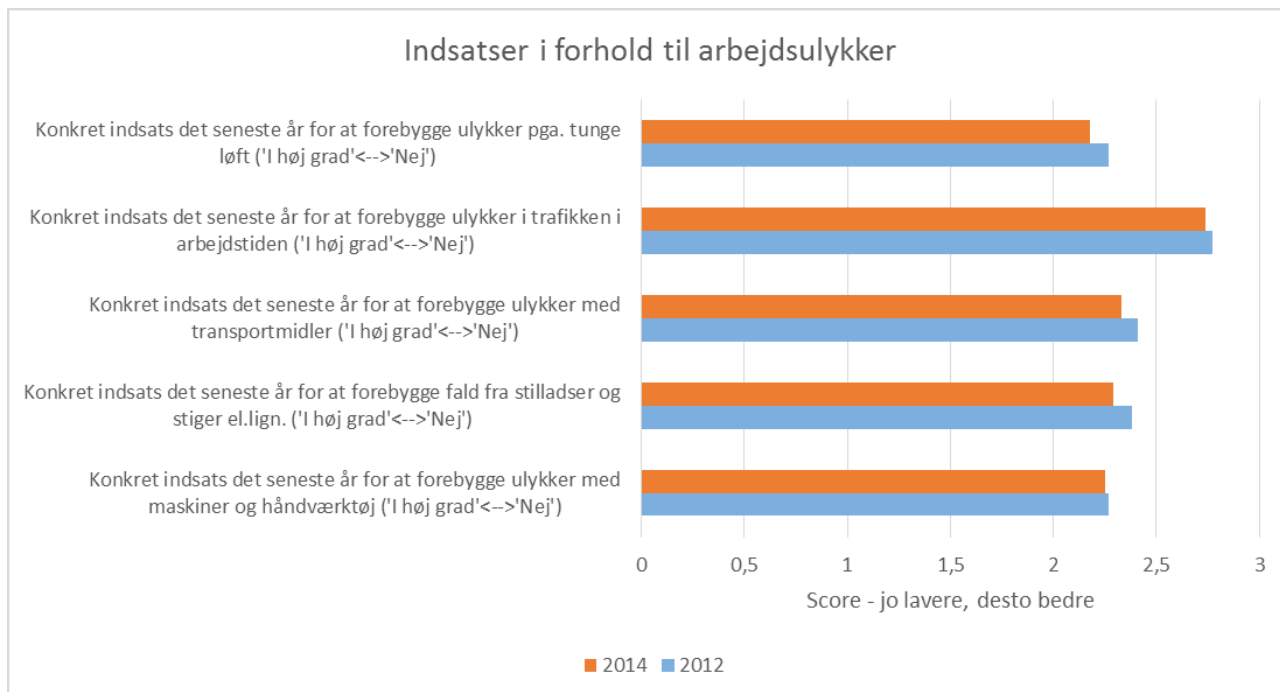


Figur 65 Udviklingen i andelen af lønmodtagere, der har været udsat for støj og vibrationer i perioden 2012-2016. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

C.7.3 Arbejdsmiljøarbejdet

Ulykkesforebyggelse

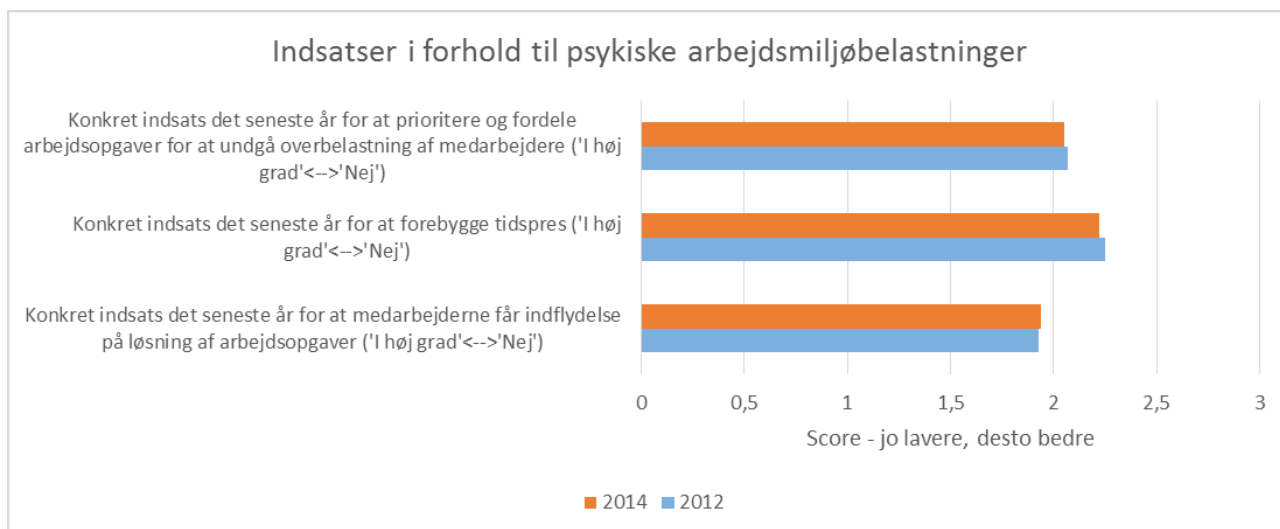
Virksomhedernes indsats for at forebygge arbejdsulykker var stort set uforandret fra 2012 til 2014. Figur 66 viser udviklingen i perioden 2012-2014 i en række konkrete ulykkesforebyggende indsatser.



Figur 66 Udviklingen i perioden 2012-2016 i virksomhedernes indsatser i forhold til forebyggelse af arbejdsulykker. Kilde: Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats 2012-2020. NFA, www.arbejdsmiljoforskning.dk.

Forebyggelse af psykiske belastninger

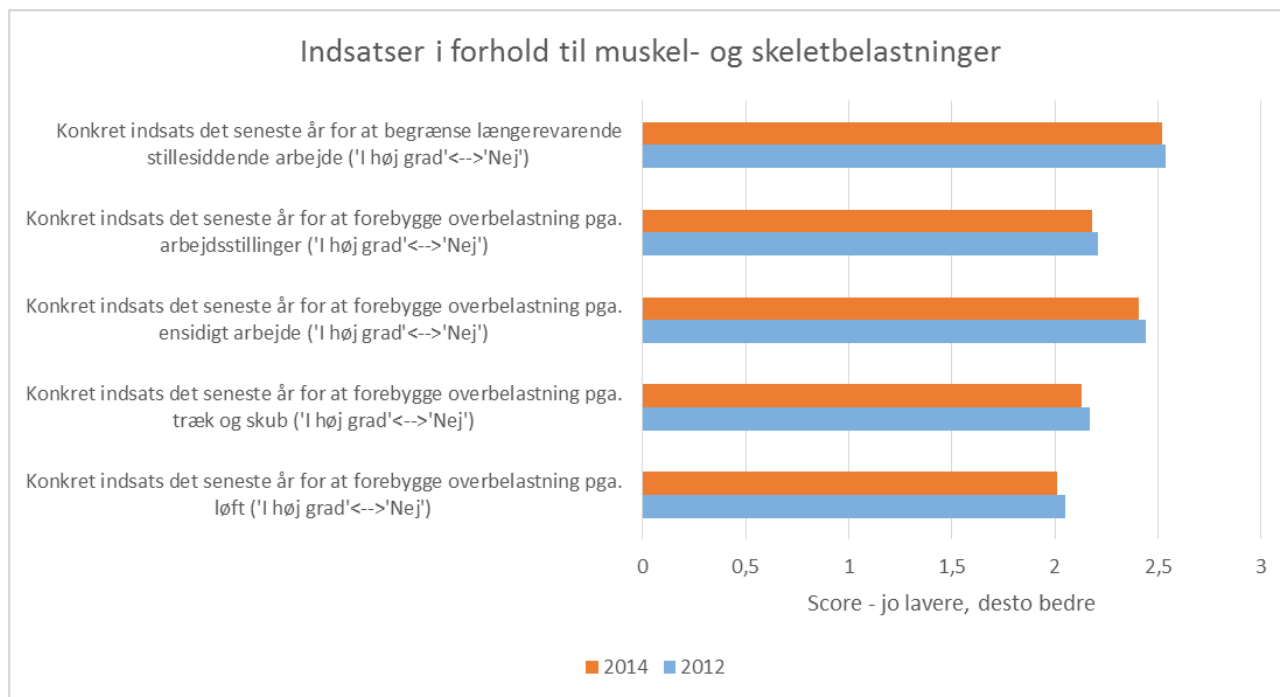
Virksomhedernes indsats for at forebygge psykiske arbejdsmiljøbelastninger var stort set uforandret fra 2012 til 2014. Figur 67 viser udviklingen i perioden 2012-2014 i en række konkrete forebyggende indsatser.



Figur 67 Udviklingen i perioden 2012-2016 i virksomhedernes indsatser i forhold til forebyggelse af psykiske arbejdsmiljøbelastninger. Kilde: Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats 2012-2020. NFA, www.arbejdsmiljoforskning.dk.

Forebyggelse af
MSB

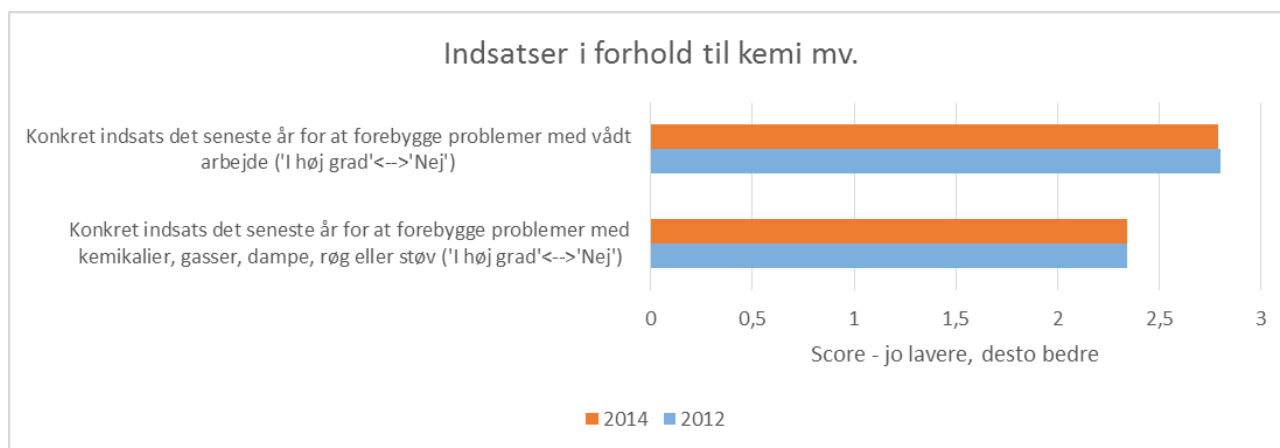
Virksomhedernes indsats for at forebygge muskel- og skeletbelastninger var stort set uforandret fra 2012 til 2014. Figur 68 viser udviklingen i perioden 2012-2014 i en række konkrete forebyggende indsatser.



Figur 68 Udviklingen i perioden 2012-2016 i virksomhedernes indsatser i forhold til forebyggelse af muskel- og skeletbelastninger. Kilde: Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats 2012-2020. NFA, www.arbejdsmiljoforskning.dk.

Forebyggelse af
kemiske påvirkninger

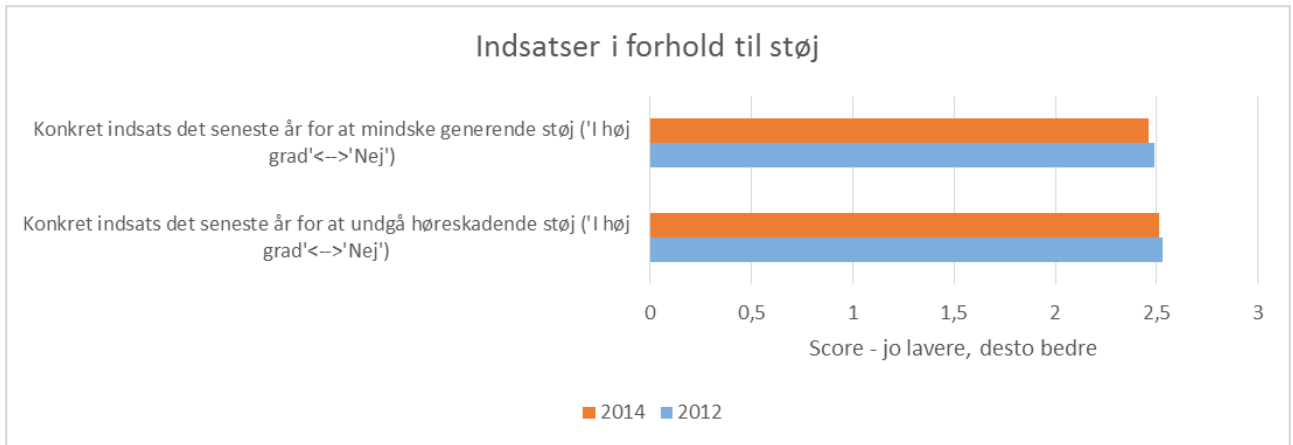
Virksomhedernes indsats for at forebygge hudbelastninger og kemiske arbejdsmiljøproblemer var stort set uforandret fra 2012 til 2014. Figur 69 viser udviklingen i perioden 2012-2014 i to konkrete forebyggende indsatser.



Figur 69 Udviklingen i perioden 2012-2016 i virksomhedernes indsatser i forhold til forebyggelse af hudbelastninger og problemer med kemikalier mv. Kilde: Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats 2012-2020. NFA, www.arbejdsmiljoforskning.dk.

Forebyggelse af støjbelastninger

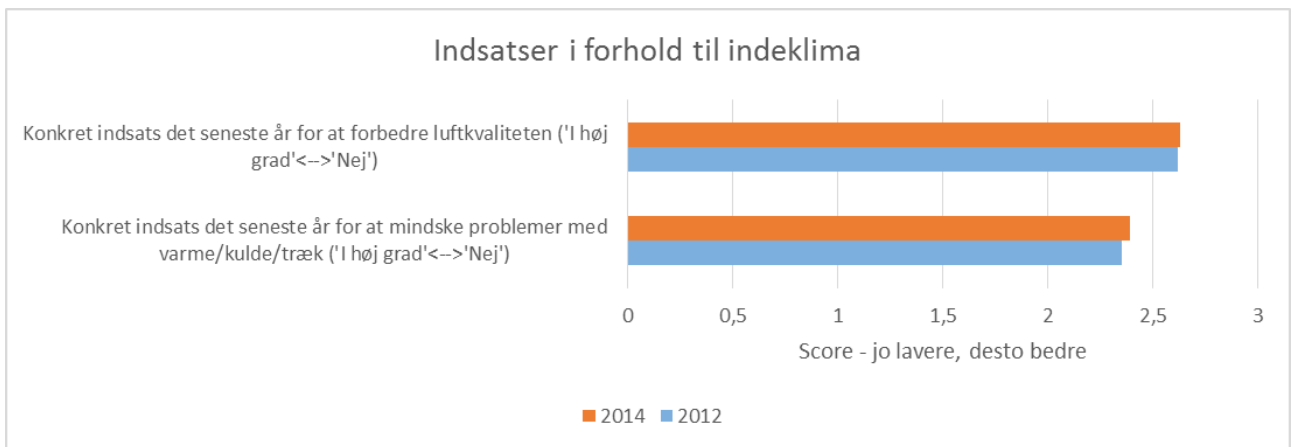
Virksomhedernes indsats for at forebygge støj i arbejdsmiljøet var stort set uforandret fra 2012 til 2014. Figur 70 viser udviklingen i perioden 2012-2014 i to konkrete forebyggende indsatser.



Figur 70 Udviklingen i perioden 2012-2016 i virksomhedernes indsatser i forhold til forebyggelse af støj. Kilde: Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats 2012-2020. NFA, www.arbejdsmiljoforskning.dk.

Forebyggelse af indeklimaproblemer

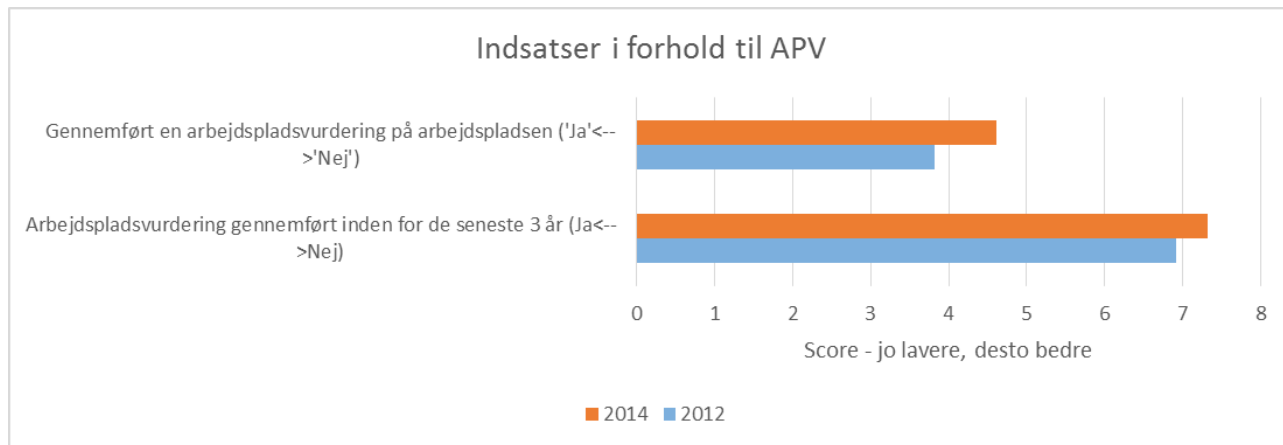
Virksomhedernes indsats for at forebygge indeklimaproblemer i arbejdsmiljøet var stort set uforandret fra 2012 til 2014. Figur 71 viser udviklingen i perioden 2012-2014 i to konkrete forebyggende indsatser.



Figur 71 Udviklingen i perioden 2012-2016 i virksomhedernes indsatser i forhold til forebyggelse af indeklimaproblemer. Kilde: Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats 2012-2020. NFA, www.arbejdsmiljoforskning.dk.

APV-indsatsen

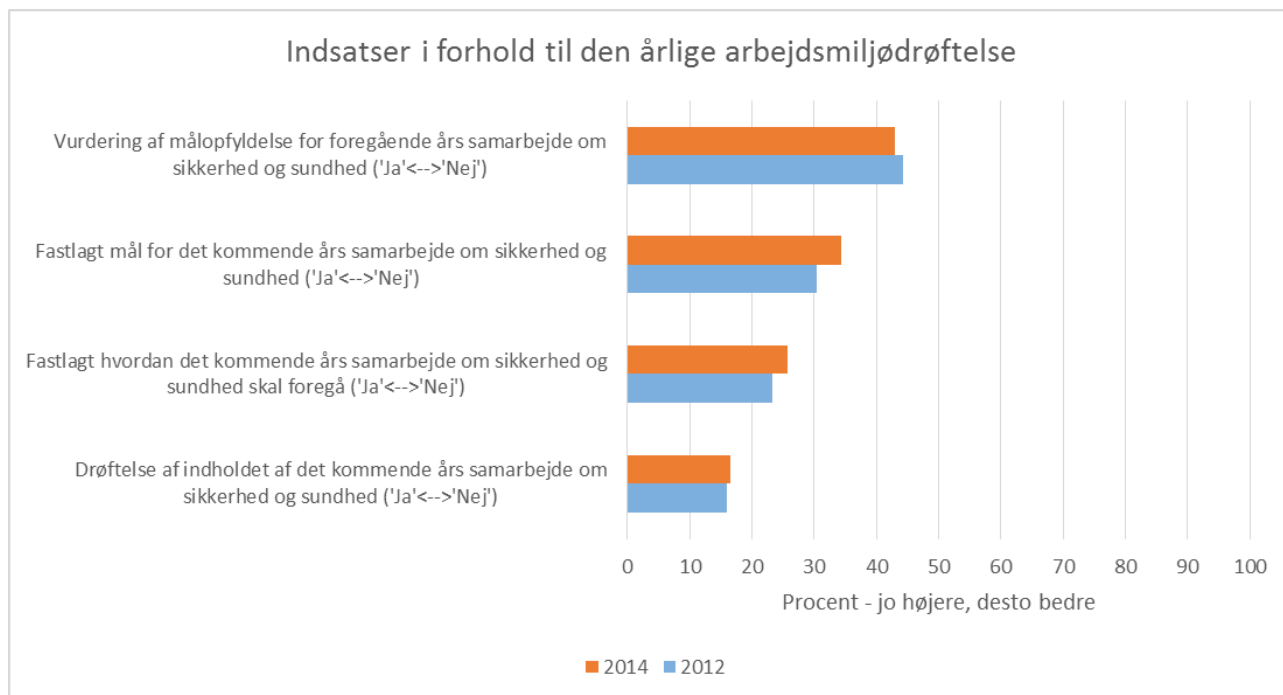
Størstedelen af virksomhederne har gennemført en arbejdspladsvurdering (APV). Andelen, som har gennemført en APV hhv. har gennemført en APV inden for de seneste 3 år, er faldet fra 2012 til 2014. Figur 72 viser udviklingen i perioden 2012-2014 i virksomhedernes arbejde med APV.



Figur 72 Udviklingen i perioden 2012-2016 i virksomhedernes arbejde med arbejdspladsvurderinger (APV). Kilde: Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats 2012-2020. NFA, www.arbejdsmiljoforskning.dk.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Langt under halvdelen af virksomhederne har gennemført de krævede aktiviteter i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Andelen, som har gennemført de forskellige aktiviteter, er uforandret fra 2012 til 2014. Figur 73 viser udviklingen i perioden 2012-2014 i virksomhedernes indsatser i forhold til den årlige drøftelse.



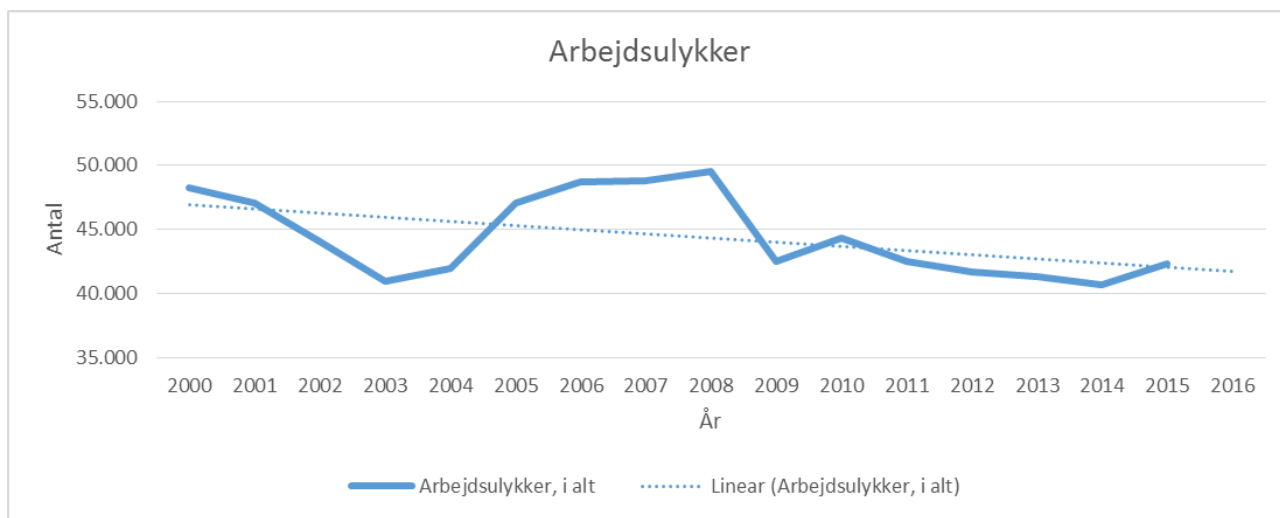
Figur 73 Udviklingen i perioden 2012-2016 i virksomhedernes arbejde med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Kilde: Virksomhedernes arbejdsmiljøindsats 2012-2020. NFA, www.arbejdsmiljoforskning.dk.

C.8 Arbejdsulykker og arbejdsskader mv.

C.8.1 Arbejdsulykker

Arbejdsulykker

Det samlede antal arbejdsulykker pr. år varierer en del i perioden 2000-2015.⁷ I 2008 var det samlede antal oppe på 49.519, mens det i 2014 var nede på 40.651. Den samlede tendens i perioden er et faldende antal arbejdsulykker pr. år. Figur 74 viser udviklingen i det samlede antal arbejdsulykker pr. år i perioden 2000-2015.

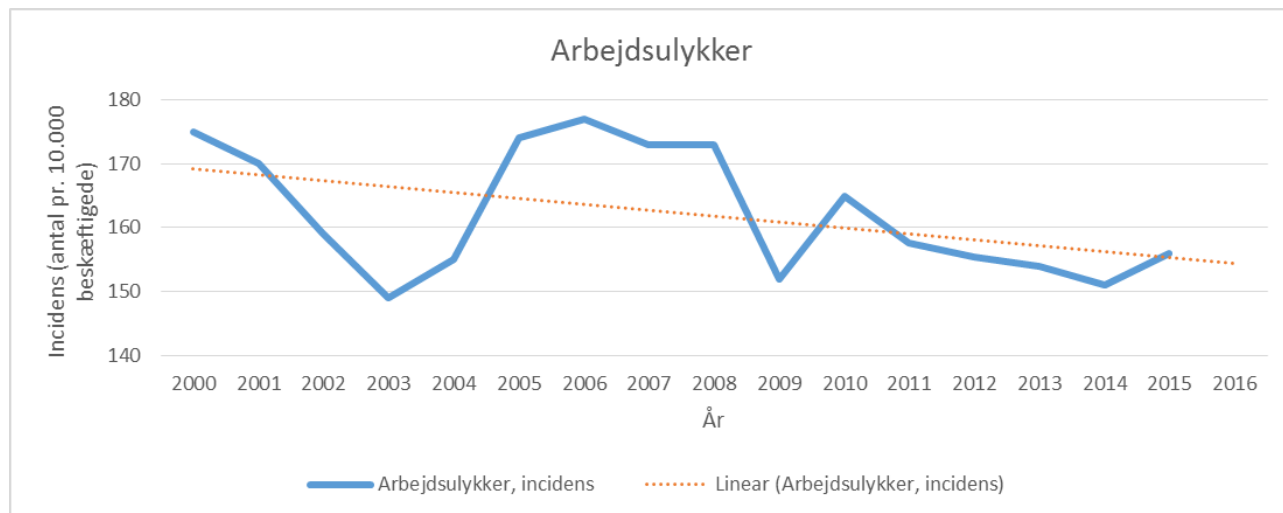


Figur 74 Udviklingen i antal arbejdsulykker pr. år i perioden 2000-2016 (begge inkl.). Data for 2016 mangler. Kilder: Anmeldte arbejdsulykker 1999-2004, Anmeldte arbejdsulykker 2005-2010, 2. udgave og Interaktive tabeller over arbejdsulykker 2010-2015, Arbejdstilsynet, www.at.dk.

⁷ Data for 2016 er ikke tilgængelige i skrivende stund.

Ulykkesincidens

Den samlede ulykkesincidens (det samlede antal arbejdsulykker pr. 10.000 beskæftigede pr. år) varierer en del i perioden 2000-2015.⁸ I 2006 var incidensen oppe på 177, mens den i 2003 var nede på 149. Den samlede tendens i perioden er en faldende incidens. Figur 75 viser udviklingen i den samlede ulykkesincidens i perioden 2000-2015.

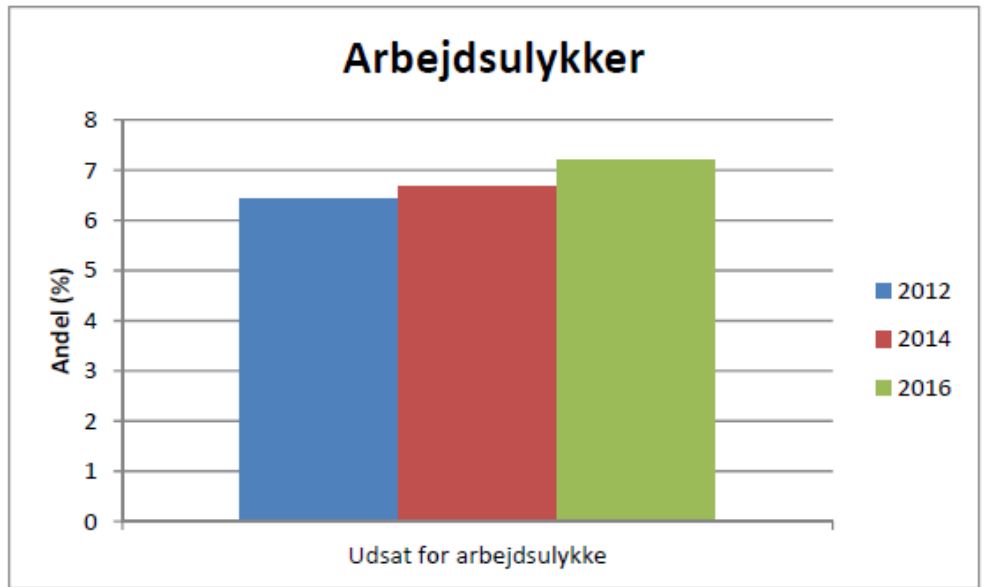


Figur 75 Udviklingen i ulykkesincidensen (antal arbejdsulykker pr. 10.000 beskæftigede pr. år) i perioden 2000-2016 (begge inkl.). Data for 2016 mangler. Kilder: Anmeldte arbejdsulykker 1999-2004, Anmeldte arbejdsulykker 2005-2010, 2. udgave og Anmeldte arbejdsulykker 2010-2015, Arbejdstilsynet.

⁸ Data for 2016 er ikke tilgængelige i skrivende stund.

Andel ulykkesramte lønmodtagere

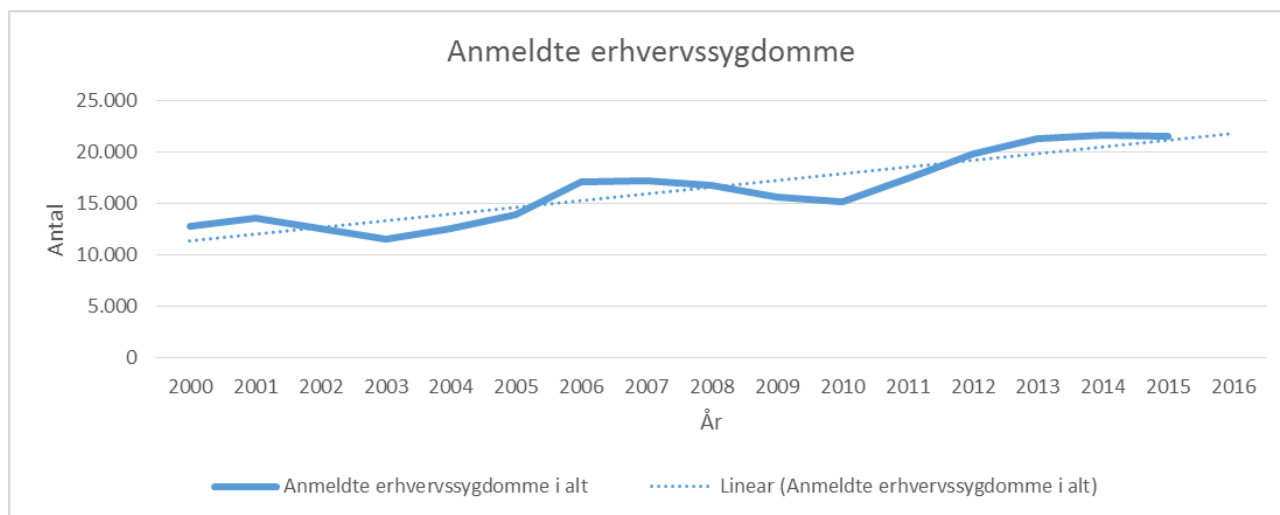
Omkring 7 % af lønmodtagerne angiver at have været udsat for en anmeldelig arbejdssulykke inden for de seneste 12 måneder. Andelen er vokset svagt i perioden 2012-2016. Figur 76 viser udviklingen i perioden 2012-16 i andelen af lønmodtagere, som angiver at have været udsat for en anmeldelig arbejdssulykke inden for de seneste 12 måneder.



Figur 76 *Udviklingen i andelen af lønmodtagere, der har været udsat for mindst en arbejdssulykke inden for de seneste 12 måneder i perioden 2012-2016. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.*

C.8.2 Erhvervssygdomme

Erhvervssygdomme Det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme pr. år varierer i perioden 2000-2015.⁹ I 2014 var det samlede antal oppe på 21.685, mens det i 2003 var nede på 11.534. Den samlede tendens i perioden er et stigende antal anmeldte erhvervssygdomme pr. år. Figur 77 viser udviklingen i det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme pr. år i perioden 2000-2015.

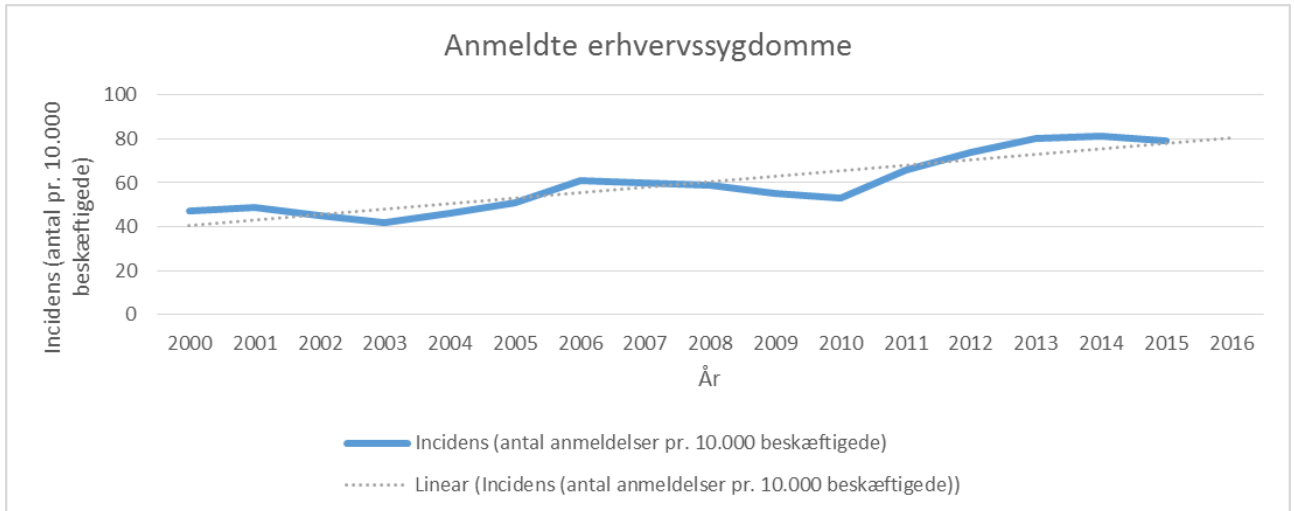


Figur 77 Udviklingen i antal anmeldte erhvervssygdomme pr. år i perioden 2000-2015. Data for 2016 mangler. Kilder: Arbejdstilsynets årsopgørelser over anmeldte erhvervssygdomme/arbejdsbetingede lidelser.

⁹ Data for 2016 er ikke tilgængelige i skrivende stund.

Incidens

Den samlede incidens for anmeldte erhvervssygdomme (antal anmeldte erhvervssygdomme pr. 10.000 beskæftigede pr. år) varierer en del i perioden 2000-2015.¹⁰ I 2014 var incidensen oppe på 81, mens den i 2003 var nede på 42. Den samlede tendens i perioden er en stigende incidens. Figur 78 viser udviklingen i den samlede incidens for anmeldte erhvervssygdomme i perioden 2000-2015.

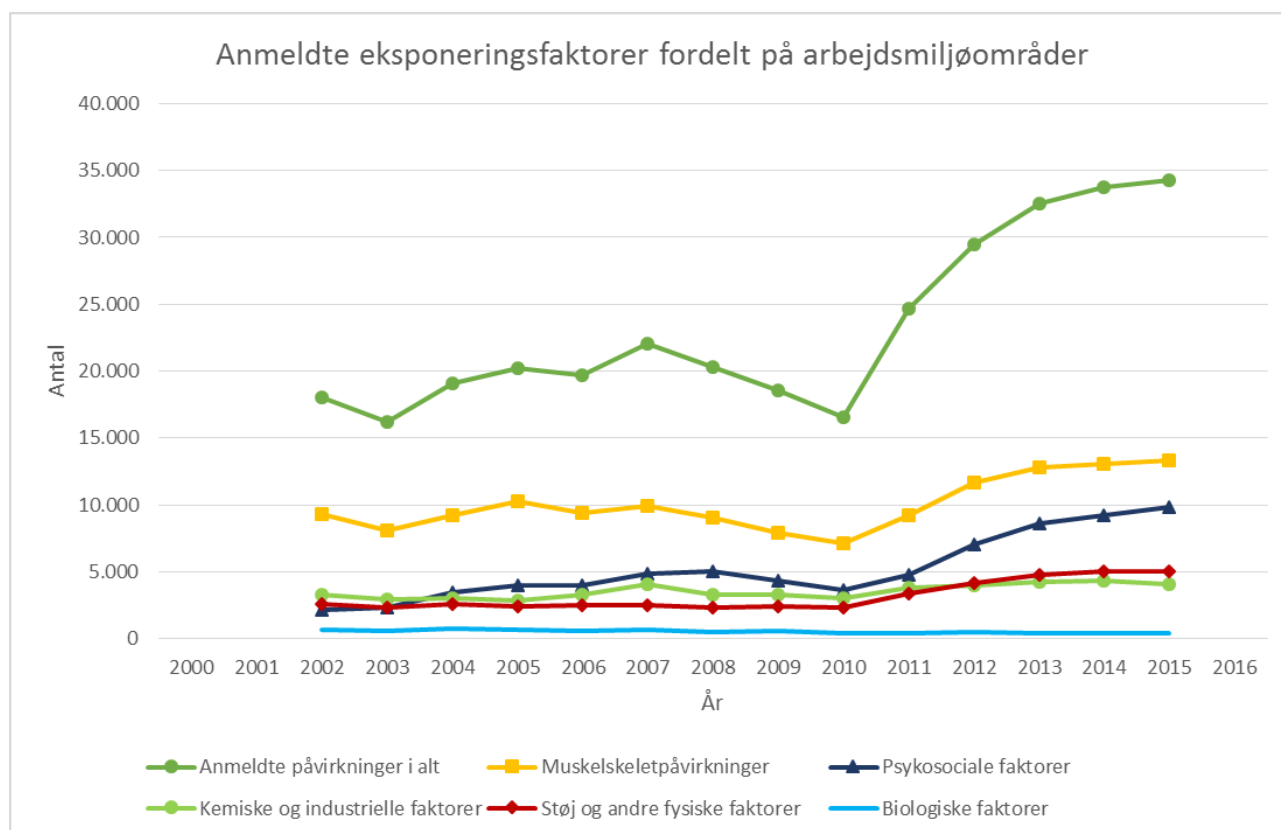


Figur 78 *Udviklingen i incidensen af anmeldte erhvervssygdomme (antal anmeldte erhvervssygdomme pr. 10.000 beskæftigede pr. år) i perioden 2000-2015. Data for 2016 mangler. Kilder: Arbejdstilsynets årsopgørelser over anmeldte erhvervssygdomme/arbejdsbetingede lidelser.*

¹⁰ Data for 2016 er ikke tilgængelige i skrivende stund.

Eksponeringsfaktorer

Det samlede antal anmeldte eksponeringsfaktorer (påvirkninger i arbejdsmiljøet som har ført til en anmeldt erhvervs sygdom) pr. år varierer i perioden 2002-2015.¹¹ I 2015 var det samlede antal oppe på 34.253, mens det i 2003 var nede på 16.224. Den samlede tendens i perioden er et stigende antal anmeldte eksponeringsfaktorer pr. år – især efter 2010. Muskelskeletpåvirkninger udgør en stor del af de anmeldte eksponeringsfaktorer og tegner sig for en stor del af udviklingen. Psykosociale faktorer, støj og kemiske og industrielle faktorer (herunder især hudpåvirkninger) bidrager dog også til udviklingen, mens biologiske faktorer ikke spiller nogen nævneværdig rolle. Figur 79 viser udviklingen i antal anmeldte eksponeringsfaktorer pr. år i perioden 2002-2015.



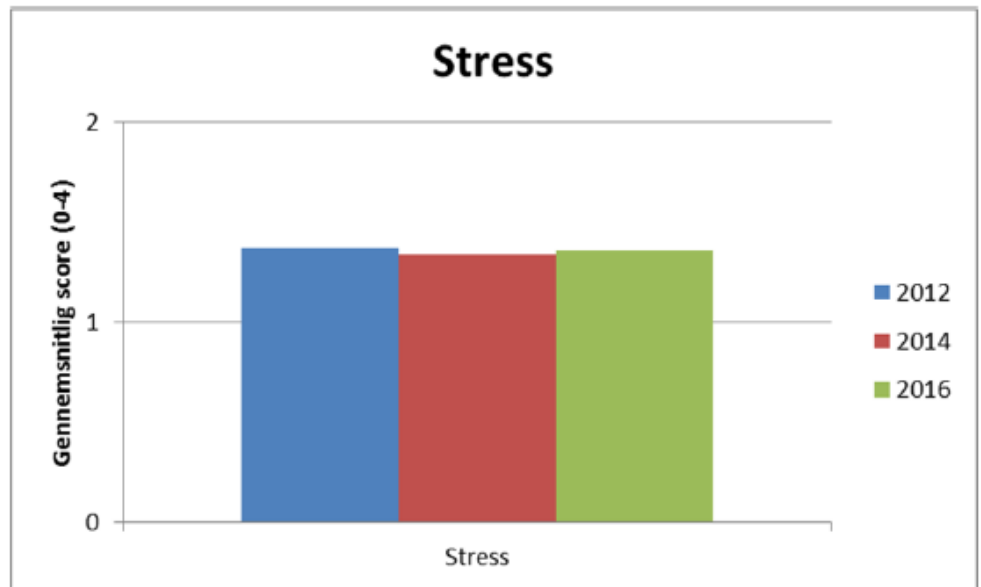
Figur 79 Udviklingen i antallet af anmeldte påvirkninger pr. år i perioden 2002-2015. Data for 2000-2001 findes ikke, og data for 2016 mangler. Kilder: Arbejdstilsynets årsopgørelser over anmeldte erhvervs sygdomme/arbejdsbetingede lidelser.

¹¹ Data for 2000-2001 findes ikke, og data for 2016 er ikke tilgængelige i skrivende stund.

C.8.3 Andre effekter

Stress

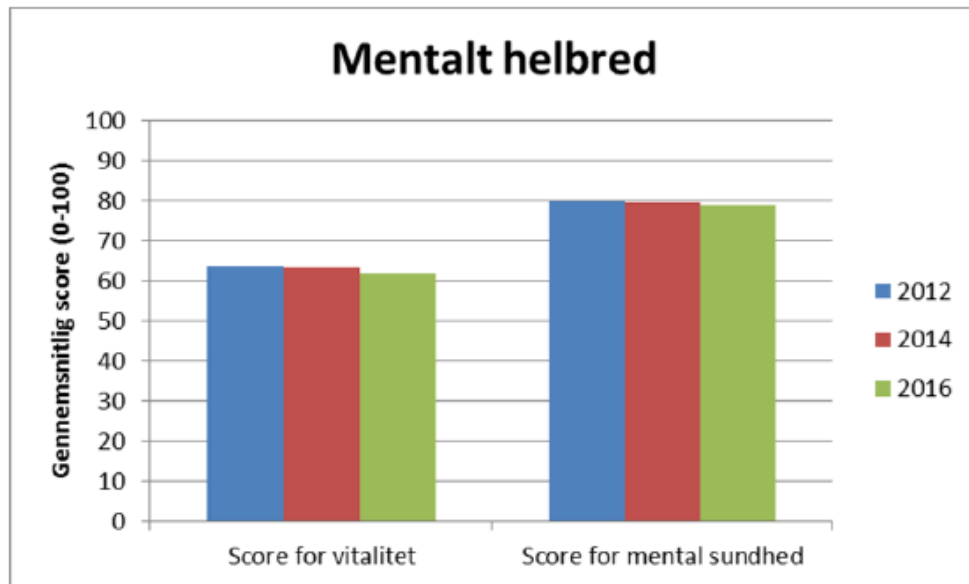
Generelt oplever lønmodtagerne et lavt niveau af stress. Niveaulet har været konstant i perioden 2012-2016. Figur 80 viser udviklingen i perioden 2012-16 i lønmodtagernes oplevelse af stress.



Figur 80 Udviklingen i den gennemsnitlige score for variabelen stress i perioden 2012-2016. Scoren 4 er værst. Kilde: Notat. Fakta om Arbejds miljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Vitalitet og mentalt
helbred

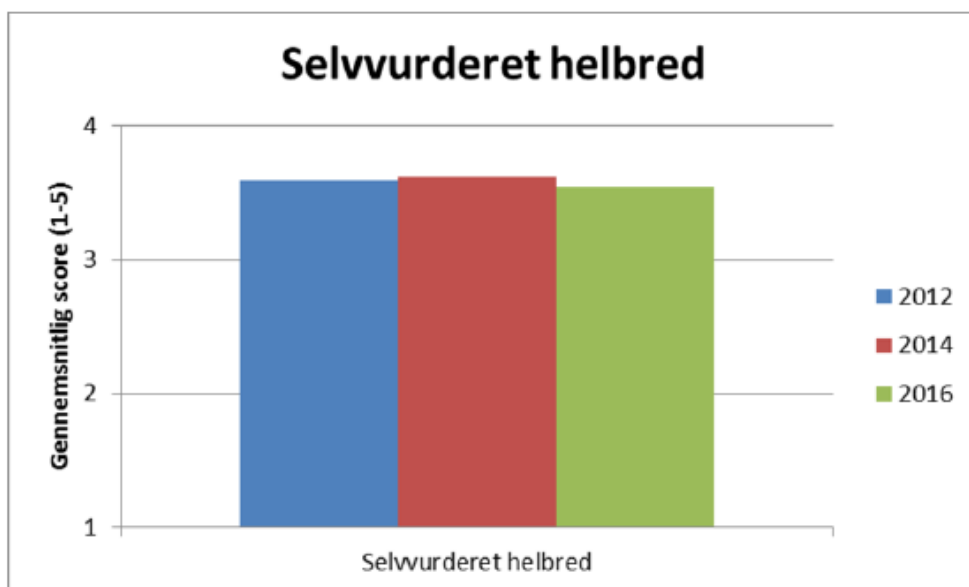
Generelt har lønmodtagerne en score for vitalitet omkring 60 på en skala fra 0 til 100, hvor 100 er størst vitalitet. Scoren for mental sundhed er omkring 80 på samme skala. Niveauerne er faldet lidt fra 2014 til 2016. Figur 81 viser udviklingen i perioden 2012-16 i lønmodtagernes vurdering af deres mentale helbred.



Figur 81 Udviklingen i de gennemsnitlige scorer for variable under emnet mentalt helbred i perioden 2012-2016. Scoren 100 er bedst. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Selvvrideret hel-
bred

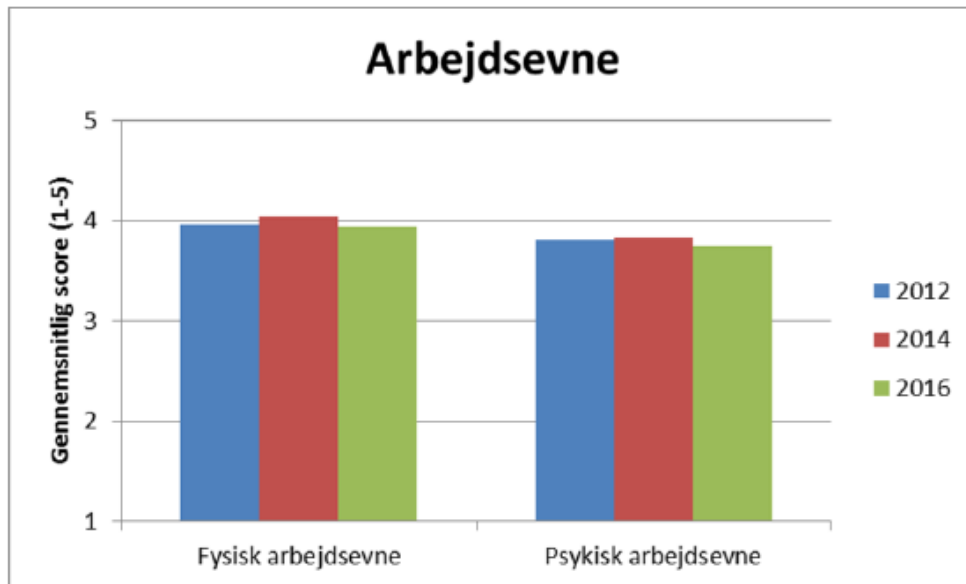
Generelt har lønmodtagerne en score for selvvrideret helbred på omkring 3,5 på en skala fra 1 til 5, hvor 5 er bedst. Scoren er faldet lidt fra 2014 til 2016. Figur 82 viser udviklingen i perioden 2012-16 i lønmodtagernes selvvriderede helbred.



Figur 82 Udviklingen i den gennemsnitlige score for selvvrideret helbred i perioden 2012-2016. Scoren 5 er bedst. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Fysisk og psykisk arbejdsevne

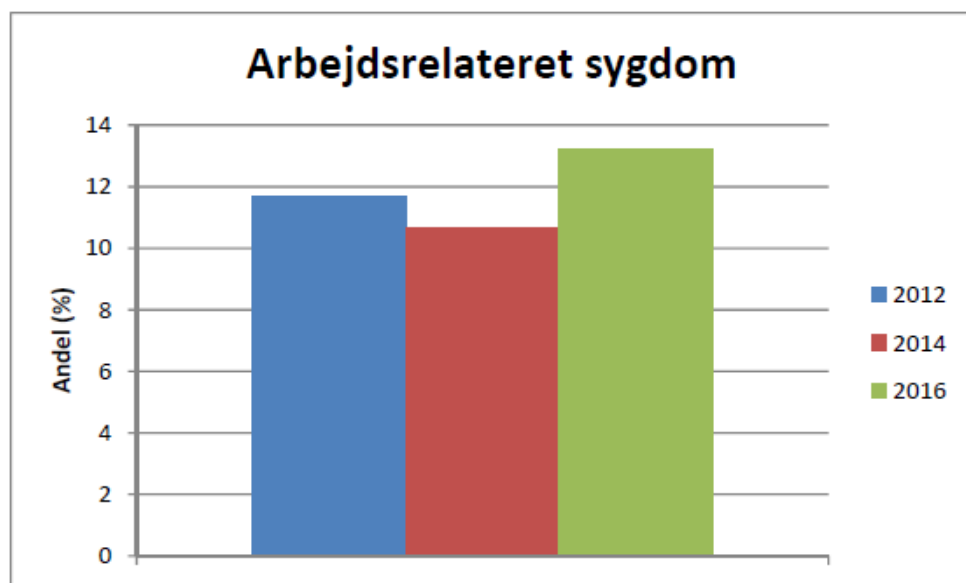
Generelt vurderer lønmodtagerne deres fysiske og psykiske arbejdsevne som god. Scoren for både fysisk og psykisk arbejdsevne er dog faldet lidt fra 2014 til 2016. Figur 83 viser udviklingen i perioden 2012-16 i lønmodtagernes vurdering af deres arbejdsevne.



Figur 83 Udviklingen i de gennemsnitlige scorer for variable under emnet arbejdstid i perioden 2012-2016. Scoren 5 er bedst. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.

Arbejdsrelateret sygdom

Omkring 12 % af lønmodtagerne vurderer, at de har haft arbejdsrelateret sygdom inden for de seneste 12 måneder. Andelen er steget lidt fra 2012 til 2016. Figur 84 viser udviklingen i perioden 2012-16 i andelen af lønmodtagere, som vurderer, at de har haft arbejdsrelateret sygdom.



Figur 84 Udviklingen i andelen af lønmodtagere, der svarer, at de har haft arbejdsrelateret sygdom inden for de seneste 12 måneder i perioden 2012-2016. Kilde: Notat. Fakta om Arbejdsmiljø & Helbred 2016, NFA, 2017.