



Sammendrag af rapporten om økonomiske incitament til forbedring af arbejdsmiljøet: en gennemgang fra et europæisk perspektiv

Indledning

Ved økonomiske incitament inden for arbejdsmiljø forstås processer, der belønner virksomheder, som udvikler og vedligeholder et sikkert og sundt arbejdsmiljø. F.eks. kan der være tale om at knytte skatteincitament til en virksomheds indsats for arbejdsmiljøet, såsom lavere forsikringspræmier eller skattelettelse. Der er en stigende interesse for denne form for økonomiske incitament som et middel til at motivere virksomheder til at investere i arbejdsmiljøet, eftersom myndighedskontrol i sig selv ofte ikke er tilstrækkelig til at overbevise virksomhederne om arbejdsmiljøets betydning. Økonomiske incitament kan ligge i forlængelse af myndighedernes krav ved at stimulere virksomhedernes økonomi og således lægge vægt bag argumenterne for et godt arbejdsmiljø på en måde, der er håndgribelig for erhvervsledere i alle medlemsstater.

Fællesskabsstrategien for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen bekræfter, at de økonomiske incitament styrker bevidstgørelsen og overholdelsen af lovgivningen. I strategien hedder det bl.a.:

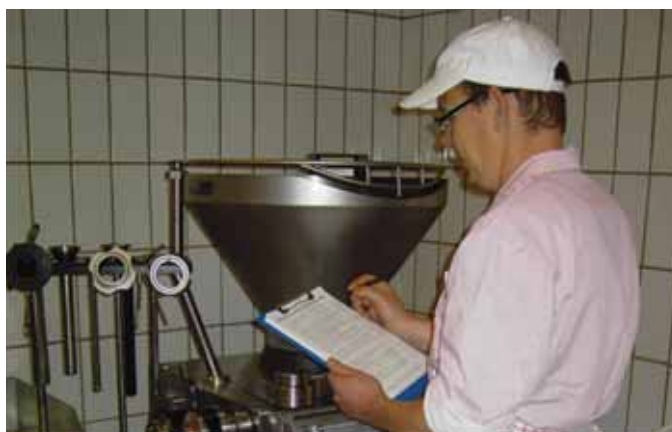
Desuden kan bevidstgørelsen især i små og mellemstore virksomheder styrkes ved hjælp af direkte og indirekte økonomiske incitament til forebyggelse. Disse incitament kan f.eks. omfatte en eventuel reduktion af de sociale bidrag eller forsikringspræmierne, afhængigt af investeringerne til forbedring af arbejdsmiljøet og/eller faldet i antallet af ulykker, økonomisk bistand til etablering af systemer til arbejdsmiljøstyring og indførelse af arbejdsmiljøkrav i procedurerne for tildeling af offentlige kontrakter (*En ny fællesskabsstrategi for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen 2007-2012*, Europa-Kommissionen, Bruxelles, 21.1.2007, KOM(2007) 62 endelig).

Denne rapport indeholder en gennemgang af litteraturen om økonomiske incitament, et overblik over deres anvendelse og en række casestudier om vellykket gennemførelse af sådanne incitament i forskellige europæiske lande og på tværs af en række sektorer.

Litteraturgennemgang af økonomiske incitament

Generelt var der meget, der talte for fordelene ved økonomiske incitament fra kilder uden for virksomheden som et middel til at forbedre arbejdsmiljøet. Resultatet svækkes dog af metodiske vanskeligheder med at evaluere effekten af forskellige incitamentordninger, og det var opfattelsen, at det er nødvendigt med yderligere forskning for at få afklaret flertydige resultater i forskningslitteraturen.

Med hensyn til håndhævelsen af økonomiske incitament blev det påvist, at konkrete forebyggende tiltag har en signifikant større effekt på sygefravær end mere generelle forebyggende foranstaltninger. Effekten af konkrete statslige (udefrakommende) incitament er imidlertid ikke altid entydig. Resultaterne viste



Spørgeskema om økonomiske incitament udfyldt af en slagtermester (foto venligst udlånt af Fleischerei-Berufgenossenschaft (FBG), Tyskland, slagterbranchens lovpligtige ulykkesforsikring)

bl.a., at: (1) Skattelettelse kan være et effektivt middel til at hjælpe en virksomhed til at investere mere i arbejdsmiljøet. Denne type incitament er naturligvis kun effektiv for virksomheder, der betaler selskabsskat. (2) Økonomiske incitament koblet sammen med revisions-/interventionsprogrammer var en anden lovende metode til forbedring af arbejdsmiljøet. (3) Matchning af midler — hvor staten yder tilskud i forhold til det beløb, som en virksomhed har anvendt på arbejdsmiljøet — er en mulig metode til forbedring af arbejdsmiljøet. Administrationsomkostningerne ved denne type økonomisk incitament er høje for både virksomheden og staten.

Forsikringsrelaterede økonomiske incitament er en effektiv måde at ansøre virksomheder til at investere i arbejdsmiljø. Der er dokumentation for, at økonomiske incitament ændrer medarbejdernes adfærd eller ulykkesfrekvensen i virksomheder. Der er forsket en del i såkaldt experience rating for arbejdsskadeerstatning, hvilket typisk består af et bonus-malus-system for forsikringspræmier baseret på de enkelte virksomheders ulykkesfrekvenser. Litteraturgennemgangen analyserede adskillige videnskabelige artikler om effekten af experience rating og fandt i det mindste en vis dokumentation for, at det nedsætter antallet af forsikringskrav.

Overblik over anvendt politik for økonomiske incitament

De grundlæggende kriterier for sociale sikringsordninger og metoder for arbejdsskadeerstatning adskiller sig ikke meget fra hinanden i Europa. De fleste lande har udformet deres sociale sikringsordninger efter Bismarcktraditionen, og ulykkesforsikringsinstitutionerne er baseret på et statsdrevet monopol. En betydelig gruppe af lande har konkurrenceprægede markeder efter Beveridgemodellen, mens to mindre grupper af lande har blandede ordninger. Forskellene i de underliggende kriterier for de forskellige ulykkesforsikrings- og socialsikringsordninger er derfor

forholdsvis begrænsede, mens der sandsynligvis er langt flere forskelle, når man går nærmere ned i disse ordninger.

Disse forskelle mellem de enkelte lande og økonomiske incitamentordninger påvirker naturligvis muligheden for at overføre modellerne for arbejdsmiljøincitament. Tilskudsordninger, skatteincitament og ikke-økonomiske incitament burde være teoretisk mulige i alle EU-lande. Experience rating-metoder kan findes i både konkurrenceprægede og monopolistiske markeder. Der er imidlertid forskelle, når det drejer sig om finansieringen af fremadrettede forebyggende tiltag, som eksempelvis uddannelse eller investering i arbejdsmiljø. Dette burde ikke være et problem i de monopolistiske systemer, hvor forsikringssselskabet kan være sikker på, at det vil drage fordel af den positive effekt, som investeringerne vil have på antallet af krav, men i konkurrenceprægede markeder risikerer forsikringssselskabet, at virksomheder skifter forsikringsudbyder med kort varsel, således at investeringer i forebyggende foranstaltninger kommer konkurrenterne til gavn i stedet for det oprindelige forsikringssselskab. En mulig løsning for de konkurrenceprægede markeder kunne være at indføre langtidskontrakter, der strækker sig over en årrække, eller at oprette en fælles sikringsfond, der finansieres ligeligt af alle forsikringssselskaber.

Næsten alle de større EU-medlemsstater tilbyder forholdsvis aktivt økonomiske incitament. Frankrig, Italien, Polen og Tyskland tilbyder alle forskellige incitament gennem deres offentlige forsikringsordning. Incitamenterne er ofte ikke begrænset til graduering af forsikringspræmier, men omfatter også tilskudsordninger rettet mod konkrete investeringer i arbejdsmiljøet. Spanien planlægger at indføre forsikringsincitament i den nationale arbejdsmiljøstrategi, og der tilbydes et stort udvalg af tilskudsordninger til fremme af arbejdsmiljøet på nationalt og regionalt niveau. Blandt de mindre medlemsstater er Belgien, Finland og Nederlandene de mest aktive og fremstår som eksempler på, at økonomiske incitament også er mulige i ordninger med privat ulykkesforsikring.

I det store og hele viser denne oversigt, at det er muligt at tilbyde økonomiske incitament i alle medlemsstater, uanset hvordan de sociale sikringsordninger er bygget op, eller om ulykkesforsikringsordningen er privat eller offentlig.

Casestudier

Samlingen af casestudier viser, at økonomiske incitament kan være effektive til at fremme arbejdsmiljøet i en lang række sammenhænge. Alle de omtalte incitamentordninger har været effektivt forvaltet og har gennemgået en form for evaluering. Seks casestudier fremviser oven i købet kvantitative indikatorer for positive effekter på arbejdsforholdene i de deltagende virksomheder.

- I den tyske slagterbranche har de deltagende virksomheder oplevet et fald på 25 % i indberetningspligtige ulykker siden indførelsen af incitamentordningen i 2001.

- I den finske landbrugssektor er ulykkesfrekvensen faldet med over 10 %.
- Blandt de polske virksomheder, der indførte et finansieret system til arbejdsmiljøforvaltning, oplevede 70 % en reduktion i antallet af ulykker samt lavere forsikringspræmier, mens 50 % opnåede en reduktion i antallet af arbejdstagere, der arbejdede under farlige forhold.
- Det nationale institut for arbejdsulykkesforsikringer i Italien giver tilskud til banklån til stimulering af investeringer i arbejdsmiljøet blandt små og mellemstore virksomheder. De deltagende virksomheder opnåede et fald i ulykkesfrekvensen på 13-25 % i forhold til lignende virksomheder.
- En tysk incitamentordning for sundhedsforsikring opnåede et signifikant fald i sygedagpenge og fravær, da virksomhederne indførte en moderne sundhedsforvaltningsordning.
- Den nederlandske tilskudsordning for investeringer i nye arbejdsmiljøvenlige maskiner og udstyr forbedrede arbejdsforholdene i 76 % af virksomhederne (40 % af arbejdsgiverne anførte, at det nye udstyr var meget gavnligt, og 36 % anførte, at det var forholdsvis gavnligt).

Succeskriterier for økonomiske incitament

Følgende succeskriterier kunne udledes ved at sammenfatte rapportens tre dele:

1. Incitamentordningen skal ikke blot belønne de hidtidige resultater af god arbejdsmiljøforvaltning, dvs. historisk ulykkesfrekvens, men også belønne konkrete forebyggende tiltag, der sigter mod at nedsætte hyppigheden af fremtidige ulykker og sygdomstilfælde.
2. Incitamentordningen skal tilbydes til alle virksomheder uanset størrelse og med særligt fokus på SMV'ernes specifikke behov.
3. Incitamentet skal være tilstrækkeligt højt til at motivere arbejdsgiverne til at deltage.
4. Belønningen skal stå i klar og direkte relation til den ønskede forebyggende indsats i virksomheden.
5. Incitamentordningen skal baseres på tydelige tildelingskriterier og være så simpel at anvende som muligt, således at den administrative byrde minimeres for både de deltagende virksomheder og for de organisationer, der tilbyder incitamenterne.
6. Hvis der er behov for at målrette incitamentet til en større gruppe af virksomheder, er forsikrings- eller skattebaserede incitament med præcist definerede kriterier mest effektive (lukket system).
7. Hvis målet er at fremme innovative løsninger inden for konkrete områder, er tilskudsordninger mest effektive (åbent system).

Yderligere oplysninger

<http://osha.europa.eu/en/topics/business>

Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIEN
Tlf. +34 944794360, fax +34 944794383
E-post: information@osha.europa.eu

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur. Eftertryk tilladt med kildeangivelse. Printed in Belgium, 2010

