



## Sammanfattning av en rapport om ekonomiska incitament för att förbättra arbetsmiljön: en granskning ur ett europeiskt perspektiv

### Inledning

Ekonomiska incitament för att förbättra arbetsmiljön syftar på metoder som går ut på att belöna organisationer som skapar och upprätthåller en säker och hälsosam arbetsmiljö. Dessa metoder kan innebära att man exempelvis kopplar resultaten av en organisations arbetsmiljöåtgärder till finanspolitiska incitament som lägre försäkringspremier eller lägre skatter. Det finns ett ökande intresse för ekonomiska incitament som ett sätt att motivera organisationer att investera i arbetsmiljön, eftersom enbart genomförande av bestämmelser ofta inte räcker till för att övertyga dem om vikten av en god arbetsmiljö. Ekonomiska incitament kan komplettera regler och föreskrifter eftersom de stimulerar organisationer på det ekonomiska planet och därmed framhäver fördelarna med en god arbetsmiljö på ett tydligt sätt för företagsledare i alla medlemsstater.

Gemenskapens arbetsmiljöstrategi befäster de ekonomiska incitamentens funktion som påtryckningsmedel när det gäller att öka medvetenheten hos organisationer och få dem att följa lagstiftningen. I strategin konstateras följande:

Dessutom kan säkerhetsmedvetandet framför allt hos de små och medelstora företagen stärkas genom direkta ekonomiska incitament för förebyggande åtgärder. Dessa incitament skulle t.ex. kunna vara nedsatta sociala avgifter eller försäkringspremier för den som investerar i bättre arbetsmiljö och minskat antal olycksfall, ekonomiskt bistånd för att utveckla system för arbetsmiljöstyrning, arbetsmiljökrav vid offentliga upphandlingar osv. (*Gemenskapens arbetsmiljöstrategi 2007–2012*, Europeiska kommissionen, Bryssel, 21.2.2007, KOM(2007) 62 slutlig).

I rapporten ingår en genomgång av den befintliga litteraturen om ekonomiska incitament, en överblick av den politik som styr deras tillämpning samt en samling fallstudier med uppgifter om lyckade tillämpningar av den här typen av incitament i olika EU-länder och inom ett brett spektrum av olika ekonomiska sektorer.

### Granskning av litteraturen om ekonomiska incitament

På det stora hela sett fanns det ett starkt argument för fördelarna med ekonomiska incitament som kommer från källor utanför företaget i syfte att förbättra arbetsmiljön. Något som talar emot denna slutsats är problemen med att ta fram en metod för att utvärdera de olika incitamentsystemens ändamålsenlighet, och man har påpekat att det krävs ytterligare forskning för att klargöra tvetydiga resultat i forskningslitteraturen.

När det gäller genomdrivandet av ekonomiska incitament har det visat sig att specifika avskräckningsmedel har betydligt högre inverkan på sjukfrånvaron än mer allmänna avskräckningsmedel. Men ändamålsenligheten hos specifika (externa) incitament från regeringshåll var inte alltid tydlig. Man gjorde bland annat



Frågeformulär för ekonomiska incitament, ifyllt av en slaktarmästare (fotot publiceras med tillstånd av FBG (Fleischerei-Berufgenossenschaft), den organisation som ansvarar för den obligatoriska olycksfallsförsäkringen för slakteribranschen i Tyskland)

följande observationer: 1) Skattesänkningar kan vara ett effektivt sätt att hjälpa organisationer att investera mer i arbetsmiljön. Denna typ av incitament kan självklart endast vara effektiv för organisationer som betalar bolagsskatt. 2) Ett annat lovande tillvägagångssätt för att förbättra arbetsmiljön är att koppla ekonomiska incitament till revisioner/åtgärdsprogram. 3) En möjlig metod för att förbättra arbetsmiljön är en typ av samfinansieringssystem där regeringen ger ett bidrag som står i proportion till den summa som en organisation investerat i hälsofrämjande åtgärder på arbetsplatsen. Den här typen av ekonomiska incitament innebär höga administrativa kostnader, både för den berörda organisationen och för regeringen.

Försäkringsrelaterade ekonomiska incitament var ett effektivt sätt att motivera organisationer att investera i arbetsmiljön. Det finns belägg för att ekonomiska incitament påverkar de anställdas beteende och antalet olyckor i organisationerna. En förhållandevis stor mängd forskning har bedrivits om erfarenhetsbaserad premieersättning för arbetstagare, som oftast innebär ett bonus/malus-system för försäkringspremier grundade på ett företags individuella olycksutfall. I granskningen av litteraturen analyserades flera forskningsartiklar om den erfarenhetsbaserade premieersättningens ändamålsenlighet, och man kunde finna relativt starka bevis för att det minskar antalet försäkringsfordringar.

### Översikt av politiken för ekonomiska incitament

När det gäller de grundläggande kriterierna för socialförsäkringssystem och ersättningsystem för arbetstagare finns det få skillnader inom EU. De flesta länder har utformat sitt socialförsäkringssystem enligt Bismarckmodellen, och de organ som ansvarar för olycksfallsförsäkringar grundar sig på ett statligt monopol. Det finns ett betydande antal länder med en konkurrensutsatt marknad uppbyggd enligt Beveridgemodellen

och två mindre grupper av länder med blandade former. Utbudet av olika system för olycksfallsförsäkringar och socialförsäkringar är alltså relativt begränsat när det gäller de grundläggande kriterierna, även om det troligtvis finns många fler skillnader på detaljnivå.

Skillnaderna mellan olika länder och system för ekonomiska incitament har självklart påverkat möjligheten att överföra olika modeller för incitament inom arbetsmiljöområdet. Subventions-system, skatteincitament och icke-finansiella incitament skulle teoretiskt sett vara möjliga i alla EU-länder. System för erfarenhetsbaserad premieersättning finns på både konkurrensutsatta och monopolistiska marknader. Det finns dock skillnader beträffande finansieringen av framtidsorienterade förebyggande åtgärder, exempelvis utbildning eller investeringar i arbetsmiljön. Det borde inte vara något problem i monopolistiska system, eftersom försäkringsbolaget garanterat kommer att kunna dra nytta av de positiva effekter som investeringarna kommer att ha på antalet försäkringsfordringar. På en konkurrensutsatt marknad, däremot, löper försäkringsbolaget risken att företagen kan byta försäkringsleverantör med kort varsel, och därmed skulle investeringar i förebyggande åtgärder gynna konkurrenterna i stället för den ursprungliga försäkringsgivaren. En möjlig lösning för konkurrensutsatta marknader skulle kunna vara att införa långsiktiga avtal som löper över flera år eller att skapa en gemensam fond för förebyggande åtgärder som samfinansieras på lika villkor av samtliga försäkringsgivare.

Nästan alla större medlemsstater är tämligen aktiva när det gäller att erbjuda ekonomiska incitament. Tyskland, Frankrike, Italien och Polen erbjuder olika incitament genom sina offentliga försäkringssystem, som ofta inte enbart består av varierande försäkringspremier utan även subventionsprogram för specifika investeringar i arbetsmiljön. I Spanien planeras försäkringsincitament inom den nationella arbetsmiljöstrategin, och ett stort antal subventionsprogram erbjuds på både nationell och regional nivå. Bland de mindre medlemsstaterna är Belgien, Nederländerna och Finland de mest aktiva, vilket visar att ekonomiska incitament är en möjlighet även i privata olycksfallsförsäkringssystem.

På det hela taget visar överblicken att ekonomiska incitament kan erbjudas i alla medlemsstater, oavsett vilken typ av modell för socialförsäkringssystem man använder och oavsett om man har ett privat eller offentligt olycksfallsförsäkringssystem.

## Fallstudier

De samlade fallstudierna visar att ekonomiska incitament kan vara effektiva i en mängd olika sammanhang när det gäller att främja arbetsmiljön. Alla de incitamentssystem som har redovisats har förvaltats på ett effektivt sätt och genomgått någon form av utvärdering. I sex fallstudier har vi även kvantitativa indikatorer som vittnar om en positiv inverkan på arbetsförhållandena för de deltagande företagen:

- Inom den tyska slakterisektorn har de deltagande företagen vittnat om en minskning på mer än 25 procent av antalet anmälningspliktiga olyckor sedan införandet av incitamentssystemet 2001.
- Inom den finska jordbrukssektorn sjönk olycksfrekvensen med mer än 10 procent.
- Bland de polska företag som infört ett finansierat system för arbetsmiljöstyrning hade 70 procent färre olyckor och lägre försäkringspremier och 50 procent anmälde färre arbetstagare som arbetade under farliga förhållanden.
- Myndigheten för kompensation till italienska arbetstagare subventionerar bankkrediter för att främja investeringar i arbetsmiljön på små och medelstora företag. De deltagande företagen hade 13–25 procent färre olyckor än jämförbara företag.
- I ett tyskt incitamentssystem för sjukförsäkringar minskade sjukpenningen och sjukfrånvaron märkbart när företagen införde ett modernt styrningssystem för främjande av hälsa.
- Det nederländska subventionsprogrammet för investeringar i ny arbetsmiljövänlig maskinell utrustning och annan utrustning ledde till bättre arbetsförhållanden vid 76 procent av företagen (40 procent av arbetsgivarna sade att den nya utrustningen var mycket fördelaktig, och 36 procent sade att den var ganska fördelaktig).

## Framgångsfaktorer för ekonomiska incitament

Genom en sammanfattning av rapportens tre delar kunde följande framgångsfaktorer urskiljas:

1. Incitamentssystemet bör inte endast belöna tidigare resultat av god arbetsmiljöstyrning, dvs. tidigare olycksutfall, utan bör även belöna specifika förebyggande åtgärder som syftar till att minska antalet olycks- och sjukdomsfall i framtiden.
2. Incitamentssystemet bör vara öppet för företag i alla storlekar och fästa särskild vikt vid små och medelstora företags särskilda behov.
3. Incitamentet bör vara tillräckligt högt för att motivera arbetsgivare att delta.
4. Det bör finnas en tydlig och omedelbar koppling mellan den förebyggande åtgärd som begärs av företaget och belöningen för åtgärden.
5. Incitamentssystemet bör ha tydliga belöningskriterier och utformas så att det blir så användarvänligt som möjligt för att få en låg administrativ arbetsbörda, både för det deltagande företaget och för de organisationer som erbjuder incitamenten.
6. Om incitamentet behöver nå ett stort antal företag är försäkrings- eller skattebaserade incitament med tydligt angivna kriterier mest effektiva (stängda system).
7. Om man vill främja innovativa lösningar för specifika områden är subventionssystem mest effektiva (öppna system).

## För mer information

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

## Europeiska arbetsmiljöbyrån

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIEN  
Tfn +34 944794360, Fax +34 944794383  
E-post: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Europeiska arbetsmiljöbyrån. Kopiering tillåten med angivande av källan. Printed in Belgium, 2010

