

Godt arbejdsmiljø skal belønnes - dårligt arbejdsmiljø skal straffes hårdere

Økonomiske incitamenter ansporer effektivt til investeringer i godt arbejdsmiljø

LO og FTF foreslår

En ny aftale om en styrket arbejdsmiljøindsats, vil fremover betyde hårdere straffe til de virksomheder, der har et dårligt arbejdsmiljø, men det skal også kunne betale sig at gøre en ekstra indsats for arbejdsmiljøet. Derfor skal det belønnes økonomisk, når arbejdspladser prioriterer det gode arbejdsmiljø. Der afsættes en særlig økonomisk ramme til dette. Virksomheder, der belønnes, skal ud over en kontant økonomisk belønning have lov at bruge et officielt logo, der viser, at man tager arbejdsmiljøet alvorligt.

Konkret opfordrer LO og FTF til at få igangsat en belønningsordning nu og at finansiere denne for uforbrugte midler i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.

Hvad er problemet?

Vi mangler økonomiske incitamenter i den danske arbejdsmiljøregulering, som reflekterer forskelligheden i virksomhedernes arbejdsmiljøperformance. Mange virksomheder gør det allerede rigtig godt, ligesom mange virksomheder kan motiveres til at styrke sine arbejdsmiljøaktiviteter, og de skal gennem en belønningsordning stimuleres og motiveres til at forstærke deres arbejdsmiljøindsats.

I efteråret 2011 indførte regeringen en arbejdsskadeafgift med det erklærede formål at øge virksomhedernes incitament til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge arbejdsskader. Den konkrete model indeholder imidlertid ikke incitamenter for den enkelte virksomhed til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge arbejdsskader. I tilknytning til vedtagelsen af loven om arbejdsskadeafgift blev det i betænkningen vedtaget at nedsætte et udvalg med henblik på at afdække mulighederne for at iværksætte yderligere økonomiske incitamenter til at forebygge arbejdsskader og forbedre arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads i form af en belønningsordning.

Dette udvalg er her mere end 2 år efter betænkningens afgivelse endnu ikke etableret. Arbejdsmarkedets parter har i flere omgange rettet henvendelse til beskæftigelsesministeren med opfordring til at få etableret en belønningsordning, og har i den forbindelse udarbejdet et helt konkret forslag til en belønningsordning. Samtidig har parterne også fremlagt forslag til finansiering af en belønningsordning, hvor der er peget på de uforbrugte midler i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse (p.t. op mod 400 mio. kr.). Forslaget om etablering af en belønningsordning er af flere omgange blevet gentaget af et enigt Arbejdsmiljøråd, bl.a. i forbindelse med brev fra bestyrelsen for Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse i januar 2014 og igen i februar 2015, samt i brev fra Arbejdsmiljørådet til ministeren i marts 2014¹.

Færre virksomheder gør det rigtig skidt, og de skal til gengæld mærke, at samfundet ikke tolererer slysk og uopmærksomhed med ansattes sikkerhed og sundhed. Derfor er det godt, at Arbejdstilsynet med den nye aftale om en styrket arbejdsmiljøindsats får mere slagkraftige virkemidler over for de arbejdsgivere, som begår alvorlige overtrædelser af arbejdsmiljøloven, og hvor Arbejdstilsynet igen og igen giver påbud².

Grove overtrædelser af arbejdsmiljøloven kan allerede i dag sanktioneres med administrative bøder eller retslig tiltale. Når arbejdsmiljøloven overtrædes, kan virksomhederne idømmes bøder for formelle overtrædelser på 10.000 kr., for materielle overtrædelser på ca. 20.000 kr., og for grove materielle overtrædelser, der fx har resulteret i dødsfald, på 80.000 kr. Disse bøder kan så forhøjes alt efter virksomhedsstørrelse og eventuelle skærpende og særligt skærpende omstændigheder³. Med Folketingets seneste initiativer bliver, der skruet op for bødestørrelserne ved skærpende og særligt skærpende omstændigheder, og de virksomheder der gentagende gange forbryder sig mod arbejdsmiljøloven, skal rammes hårdere.

Bøder er erfaringsmæssigt stærkt adfærdsregulerende. Det vil have en præventiv virkning at øge truslen om straf over for de virksomheder, hvor der kan være en formodning om, at dårligt arbejdsmiljø bruges som et konkurrenceparameter, eller hvor der af andre grunde sker en tilsidesættelse af arbejdsmiljøet.

I Norge og Sverige gives bøder på op til en 1 mio. kr. for grove arbejdsmiljøovertrædelser. Det er i den sammenhæng værd at bemærke, at man i Sverige og Norge har langt færre arbejdsulykker, end vi har i Danmark.

1) Brev fra Arbejdsmiljørådet af 10.3.2014 til Beskæftigelsesministeren: "Forslag til en målretning af Arbejdstilsynets og parternes arbejdsmiljøindsats".

2) http://bm.dk/~media/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2015/Aftaletekst_arbejdsmiljoe%20pdf.ashx

3) Arbejdstilsynets årsrapport 2012, bilag.

Gennem tiden er der lavet flere undersøgelser af sammenhængen mellem typen af arbejdsmiljøindsats fx. tilsyn og bøder, og så virksomhedernes adfærd. Konklusionen er, at virksomhedernes adfærd kan reguleres i væsentlig grad gennem denne form for instrumenter⁴.

Forslagets effekter

I arbejdsmiljøsammenhæng skelner man mellem virkemidler inden for 3 kategorier, i forhold til om deres virkningsmekanisme kan betegnes som "pisk, gulerod eller prædiken".

Forslaget om etablering af en belønningsordning ligger inden for kategorien gulerod, og har til formål gennem økonomiske incitamenter at motivere og belønne arbejdspladser til at igangsætte særlige aktiviteter for at udvikle og fastholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Der findes i dag meget få direkte økonomiske incitamenter i den danske arbejdsmiljøregulering, til trods for, at der er forskningsmæssig dokumentation for at økonomiske incitamenter kan være en effektiv måde at anspore virksomheder til at investere mere i arbejdsmiljøet.

I EU's arbejdsmiljøstrategi for 2007-2012 anerkendes det, at der er behov for økonomiske incitamenter for at motivere virksomheder til at anvende god praksis i deres forebyggende arbejde. Det europæiske arbejdsmiljøagentur har derfor i 2010 gennemført en stor udredning over sammenhængen mellem økonomiske incitamenter og et godt arbejdsmiljø⁵, og konkluderer på baggrund af såvel kvalitative som kvantitative data, at økonomiske incitamenter er effektive til at fremme arbejdsmiljøarbejdet. Ud fra rapporten kan det således konstateres at en række forskellige økonomiske incitamenter har bidraget til at reducere arbejdsulykker, arbejdsskader og sygefravær og bidraget til at forbedre arbejdsforholdene for de ansatte.

-
- 4) Gray og Mendeloff (Gray & Mendeloff 2005) kommer, i deres studie af OSHA's tilsynsbesøg vedrørende arbejds-skader på fremstillingsvirksomheder, frem til at tilsynsbesøg der resulterede i bøder viste sig mere effektive i henhold til at reducere arbejdsskader, end tilsynsbesøg der ikke resulterede i bøder. McQuiston m.fl. (McQuiston m.fl. 1998) gennemgår en række undersøgelser som, de mener, giver klart positivt bevis for effektiviteten af OSHA's håndhævelsesaktiviteter og bødeudstedelse. David H. Pedersen (Pedersen 2000) har fundet en signifikant sammenhæng mellem, hvad han kalder "command-and-control" reguleringsaktiviteter og virksomheders selvregulering. Virksomhederne reagerer i hans undersøgelse på OSHA's aktiviteter ved at sætte gang i selvregulerende arbejdsmiljøaktiviteter. Han finder en forskel mellem store og små virksomheder, men begge kategorier påvirkes dog af det reguleringsmæssige pres. Større virksomheder reagerede kun på alvorlige påbud og stigende straf, mens mindre virksomheder reagerede positivt på alle OSHA's tiltag.
- 5) Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur 2010, Sammendrag af rapporten om økonomiske incitamenter til forbedring af arbejdsmiljøet: en gennemgang fra et europæisk perspektiv.
-