



Øje

## Forsikrings- og pensionssekskabers roller i den primære forebyggelse i arbejdsmiljøet

på arbejdsmiljøet

### Øje på arbejdsmiljøet, januar 2014

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: 978-8777-35-284-3  
LO-varenr. 4420



## Forord

De fleste af os kan se frem til at være længere på arbejdsmarkedet, end vores forældre var. Det er resultatet af de senere års reformer af efterløn og tilbagetrækningsalder. Men ikke alle kan holde til de ekstra år.

Trygfonden offentliggjorde i 2013 en undersøgelse som viser, at flere og flere er bekymrede for om de har helbredet til at kunne blive på arbejdsmarkedet frem til pensioneringen. Faktisk er hele 23 procent af danskerne bekymrede for ikke at have helbred til at kunne blive ved med at arbejde.

Arbejdsmiljøet spiller i denne sammenhæng en helt afgørende rolle. Statistikkerne taler deres tydelige sprog. Årligt kommer mere end 40.000 lønmodtagere ud for en arbejdsulykke, ligesom der årligt anmeldes op mod 20.000 erhvervsbetingede lidelser.

Der er brug for at tænke nyt. Det etablerede arbejdsmiljøsystem kan ikke klare opgaven alene. Vi skal have flere på banen til at tage ansvar for at forbedre lønmodtagernes arbejdsmiljø.

I LO har vi længe haft et ønske om at inddrage forsikrings- og pensionselskaberne. Allerede i 2011 foreslog vi i perspektivoplægget *"Flere hænder gennem forebyggelse"*, at selskaberne skulle tage større del i det forebyggende arbejde, frem for som i dag at have en relativt passiv rolle som udbetalere af erstatninger.

Som opfølgning på perspektivoplægget bad LO derfor COWI om at udarbejde en rapport der belyser mulighederne for at inddrage forsikrings- og pensionselskaberne i den forebyggende indsats for et bedre arbejdsmiljø.

Rapporten foreligger nu, og den viser, at forsikrings- og pensionsbranchen synes klar til at påtage sig et medansvar. Mange forsikrings- og pensionselskaber spiller allerede i dag en rolle i forhold til fastholdelse og rehabilitering, så grænserne for, hvad selskaberne beskæftiger sig med, har således flyttet sig gennem tiden.

Rapporten peger på en række muligheder, der skal forfølges, og en række fortsat eksisterende barrierer som vi skal have overvundet. LO har med denne rapport taget et første skridt til at belyse mulighederne for en fælles indsats, og vil gerne invitere til dialog med alle relevante aktører til at få sat gang i den helt nødvendige indsats.

God læselyst!

Lizette Risgaard



DECEMBER 2013  
LANDSORGANISATIONEN I DANMARK (LO)

# Forsikrings- og pensionssekskabers roller i den primære forebyggelse i arbejdsmiljøet

RAPPORT



# INDHOLD

1	Forord	7
2	Sammenfatning og læsevejledning	8
3	Indledning	11
3.1	Baggrund	11
3.2	Formål	11
3.3	Materiale og metode	12
4	Forsikrings- og pensionssekskaber i Danmark	14
4.1	Det danske arbejdsskadeforsikringssystem	14
4.2	Forsikringsselskaber	16
4.3	Det danske pensionssystem	17
4.4	Pensionsselskaber	19
4.5	Brancheorganisationen Forsikring & Pension	20
4.6	Sammenfatning	21
5	Forsikrings- og pensionssekskabers interesser i arbejdsmiljø i virksomheder	23
5.1	Forsikringsselskabers interesser	23
5.2	Pensionsselskabers interesser	25
5.3	Sammenfatning	26
6	Muligheder og begrænsninger for at forsikrings- og pensionssekskaber medvirker til at fremme godt arbejdsmiljø i virksomheder	27
6.1	Differentiering af forsikringspræmierne	27
6.2	Information til virksomhederne	28
6.3	Rådgivning til virksomhederne	28
6.4	Samarbejde med arbejdsmiljørådgivere	29
6.5	Personsager som anledning til forebyggelse	29

6.6	Erfaringsopsamling og videndeling	30
6.7	Differentiering af arbejdsskadeafgiften	30
6.8	Mærkning af virksomheders arbejdsmiljø	31
6.9	Belønningsordning	31
6.10	Bliv eller betal	33
6.11	Udbyttet skal stå mål med indsatsen	33
6.12	Evidensbaserede interventioner	33
6.13	Enighed i ejerkredsen	34
6.14	Accept hos virksomhederne	35
6.15	Arbejdsdeling med andre aktører	35
6.16	Sammenfatning	35
7	Betydningen af og krav til dokumentation for sammenhænge mellem arbejdsmiljø og virksomhedsøkonomi	37
7.1	Betydningen af den eksisterende dokumentation	37
7.2	Dokumentationsbehov og krav til egnet dokumentation	37
7.3	Sammenfatning	38
8	Konklusion og anbefalinger	39

## BILAG

Bilag A	De tyske Berufsgenossenschaften	41
---------	---------------------------------	----



## 1 Forord

LO har et ønske om at styrke forsikrings- og pensionsselskabers rolle i forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet og fastholdelse af arbejdstagere med nedsat arbejdsevne. Ønsket skal ses på baggrund af, at pensionsalderen i Danmark er stigende. LO-lønmodtagere tvinges derfor til at blive længere på arbejdsmarkedet. Hvis de skal kunne holde til det, skal arbejdsmiljøet være i orden. Det forudsætter en bredere forebyggende indsats med deltagelse af flere aktører end hidtil.

LO har i forlængelse af ovenstående ønske bedt COWI undersøge, hvilke interesser forsikrings- og pensionsselskaber har i godt arbejdsmiljø hos deres kunder – hvad enten det er virksomheder eller lønmodtagere, der betragtes som kunderne – og hvilke interesser selskaberne har i at medvirke til at fremme forebyggelse og arbejdsfastholdelse.

Denne rapport formidler resultaterne af COWIs undersøgelse. Undersøgelsen baserer sig primært på interviews med nøglepersoner i forsikrings- og pensionsselskaber samt i selskabernes brancheorganisation gennemført i andet halvår af 2013. Vi vil gerne her takke de pågældende personer, fordi de valgte at afsætte tid til interview og dermed gjorde undersøgelsen mulig.

Undersøgelsen er gennemført af Per Tybjerg Aldrich (projektleder) og Rikke Voss Andersen, COWI. Udkast til rapporten har været drøftet med repræsentanter for LO, men COWI bærer det fulde ansvar for rapporten, herunder for eventuelle fejl og mangler. Det følger heraf, at rapporten ikke nødvendigvis afspejler LO's synspunkter.

## 2 Sammenfatning og læsevejledning

Fokus på arbejdsfastholdelse

Mange forsikrings- og pensionssekskaber spiller i dag en rolle i fastholdelse af arbejdstagere med nedsat arbejdsevne. I forhold til forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet spiller de derimod en begrænset rolle.

Interesse i godt arbejdsmiljø hos kunderne

Selskaberne giver imidlertid udtryk for, at de har en interesse i, at arbejdsmiljøet hos deres kunder er godt. De er heller ikke afvisende over for, at de kunne spille en rolle i forebyggelsen. Dette fremgår af kapitel 5.

Inhomogen branche

Forsikrings- og pensionsbranchen i Danmark omfatter 13 private forsikringsselskaber, der tegner den lovpligtige arbejdsskade-forsikring, og et stort antal pensionssekskaber, der ud over pensionsordninger også tilbyder andre produkter. Branchen, der således må betegnes som inhomogen, er kort beskrevet i kapitel 4.

Muligheder for at styrke forsikrings- og pensionssekskabers rolle i forebyggelsen

Undersøgelsen peger på en række muligheder for at styrke forsikrings- og pensionssekskabers rolle i forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet. Ordnet efter tidshorisont og efter sekskabernes handlemuligheder – med det korte sigt og hvad sekskaberne kan gøre alene først – peges der på følgende muligheder:

- › Ved at differentiere forsikringspræmierne (yderligere) kan forsikringsselskaberne motivere virksomheder til konkrete forebyggende indsatser.
- › Ved at øge informationsvirksomheden over for kunderne kan sekskaberne motivere til forebyggende indsatser.
- › Ved at rådgive virksomhederne om arbejdsmiljø kan sekskaberne støtte virksomhedernes forebyggende indsats.
- › Ved at samarbejde med autoriserede arbejdsmiljørådgivere kan sekskaberne slippe for selv at opbygge kompetence på arbejdsmiljøområdet, men alligevel støtte virksomhederne.
- › Ved at tage udgangspunkt i konkrete sager, hvor en person er ramt af en arbejdsulykke, eller hvor en person har tabt arbejdsevne pga. arbejdsmiljøproblemer, kan sekskaberne støtte virksomhederne i at forebygge gentagelsestilfælde.

- › Ved at samle op på erfaringer fra sagsbehandlingen og dele disse erfaringer med hinanden og med andre aktører kan selskaberne bidrage til at sprede og udvikle gode forebyggende tiltag.
- › Ved at differentiere arbejdsskadeafgiften kan virkningen af differentierede forsikringspræmier øges.
- › Ved at reducere holdbarheden af en grøn arbejdsmiljø-smiley og evt. mærke virksomheders arbejdsmiljø på andre måder får forsikringselskaber yderligere grundlag for at differentiere forsikringspræmierne.
- › Ved at skyde midler i en pulje kan selskaberne etablere en ordning til at belønne virksomheder med et godt arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde eller yde støtte til virksomheder, der ønsker at gennemføre konkrete forebyggende interventioner, som vides at virke. Puljen kan suppleres af midler fra arbejdsskadeafgiften, der således i højere grad kan leve op til den erklærede hensigt om at give arbejdsgiverne et økonomisk incitament til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge arbejdsskader. Støtten kan konkret f.eks. ydes som hel eller delvis refusion til udgifter til autoriseret arbejdsmiljørådgivning, som det kendes fra de ordninger, som Arbejdstilsynet administrerer.
- › Ved at indføre en 'bliv eller betal'-ordning kan det sikres, at de investeringer, som et selskab måtte foretage til fremme af godt arbejdsmiljø i en virksomhed, ikke spildes, hvis virksomheden vælger at skifte selskab.

Der er altså mange muligheder for at styrke forsikrings- og pensionsselskabernes rolle i forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet.

Barrierer for selskabernes engagement i den forebyggende indsats

Undersøgelsen peger dog også på, at der er nogle barrierer for, at selskaberne spiller en (større) rolle i den forebyggende arbejdsmiljøindsats:

- › Selskaberne savner solid dokumentation for, hvilke interventioner i arbejdsmiljøet der virker, og for, at deres eventuelle investeringer i sådanne interventioner er lønsomme set i forhold til deres kerneopgaver og primære interesser.
- › Ejerne i arbejdsmarkedspensionsselskaberne – dvs. organisationerne på arbejdsmarkedet – prioriterer først og fremmest selskabernes kerneopgave, nemlig at sikre gode pensioner til medlemmerne.
- › Selskaberne er nervøse for, at virksomhederne ville opfatte det som utidig indblanding, hvis selskaberne begynder at tale med dem om deres arbejdsmiljø.
- › Selskaberne oplever, at der er andre aktører, som tager sig af arbejdsmiljø, og har vanskeligt ved at se, hvad deres rolle skulle være.

Disse barrierer er imidlertid ikke uovervindelige. Undersøgelsen peger således på, at selskaberne er parate til at spille en større rolle i forebyggelsen, hvis den ønskede solide dokumentation produceres eller fremskaffes. Desuden har grænserne for, hvad selskaberne beskæftiger sig med, flyttet sig gennem tiden. Det betyder, at

gennem dialog – i bestyrelserne, mellem selskaberne og kunderne, og mellem selskaberne og arbejdsmiljøsystemet – og eventuelt forsøg, vil grænserne også kunne flyttes med hensyn til selskabernes medvirken i primær forebyggelse i arbejdsmiljøet.

Barriererne og mulighederne er behandlet i kapitel 6. Spørgsmålet om dokumentation er uddybet i kapitel 7.

## Anbefalinger

For at komme i gang med at styrke forsikrings- og pensionsselskabernes rolle i forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet anbefales det på baggrund af ovenstående fund, at der umiddelbart tages følgende skridt:

- › Der etableres en dialog mellem alle berørte parter om forsikrings- og pensionsselskabernes mulige rolle(r) i forebyggelsen.
- › Forsikrings- og pensionsselskaberne rustes op på arbejdsmiljøområdet, i første omgang eventuelt i brancheorganisationen.
- › Forsikrings- og pensionsselskaberne udvikler produkter/ydelser og indsatser vedrørende forebyggelse ud fra den dokumentation, der allerede findes – for eksempel begyndende med information til kunderne/virksomhederne om betydningen af godt arbejdsmiljø.
- › Selskabernes videns-/dokumentationsbehov afdækkes og præciseres - eventuelt som led i dialogen mellem alle berørte parter nævnt ovenfor.
- › Selskabernes dokumentationsbehov tilgodeses ved formulering af forskningsstrategier og konkrete forskningsprojekter.

Disse anbefalinger fremgår af kapitel 8.

## 3 Indledning

### 3.1 Baggrund

Ønske om bredere forebyggende indsats med deltagelse af flere aktører

LO har et ønske om at styrke forsikrings- og pensionssekskabers rolle i forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet og fastholdelse af arbejdstagere med nedsat arbejdsevne.

Ønsket skal ses på baggrund af, at pensionsalderen i Danmark er stigende. LO-lønmodtagere tvinges derfor til at blive længere på arbejdsmarkedet. Hvis de skal kunne holde til det, skal arbejdsmiljøet være i orden. Det forudsætter en bredere forebyggende indsats med deltagelse af flere aktører end hidtil.

Ønsket kommer til udtryk i LO's perspektivoplæg "Flere hænder gennem forebyggelse" fra 2011. Her hedder det i forslag nr. 20:

*"Der udarbejdes en redegørelse om muligheder og potentialer i at styrke pensions- og forsikringssekskabers rolle i forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet og fastholdelse af arbejdstagere med nedsat arbejdsevne. [...]"*

#### **Begrundelse**

*Pensionskasser og forsikringssekskaber har interesse i og kan i øget omfang bidrage til at forbedre arbejdsmiljøet i virksomheder og institutioner. Der er penge i et godt arbejdsmiljø for andre end blot virksomhederne, da det for ovennævnte aktører medfører en reduktion af udgifter til førtidspensionering, erstatning og genoptræning. Der er behov for, at pensionskasser og forsikringssekskaber i langt højere grad inddrages i dialog og samspil med det øvrige arbejdsmiljøsystem."*

### 3.2 Formål

Hovedspørgsmål

På ovenstående baggrund er formålet med denne rapport at belyse følgende spørgsmål:

- 1 *Hvilke interesser har pensions- og forsikringssekskaber i at fremme godt arbejdsmiljø i virksomheder?*

- 2 *Hvad er mulighederne og begrænsningerne for, at forsikrings- og pensionssekskaber medvirker til at fremme godt arbejdsmiljø?*
- 3 *Hvad betyder dokumentation af sammenhænge mellem arbejdsmiljø og virksomhedsøkonomi for forsikrings- og pensionssekskabers interesser i at medvirke til at fremme godt arbejdsmiljø? Herunder:*
  - 3.1 *Hvilke krav stiller sådanne sekskaber til en troværdig dokumentation?*
  - 3.2 *Hvordan forholder sådanne sekskaber sig konkret til den dokumentation, som allerede foreligger?*

Afgrænsning	Forsikringssekskaber er afgrænset til arbejdsskedeforsikringssekskaber, dvs. sekskaber der tegner forsikringer mod følger af arbejdsulykker.
Målgruppe	Målgruppen for rapporten er først og fremmest LO. I forlængelse af beskrivelsen af baggrunden for opgaven er målgruppen imidlertid også det politiske system og de øvrige parter på arbejdsmarkedet samt ikke mindst forsikrings- og pensionssekskaberne.

### 3.3 Materiale og metode

Undersøgelsen, som danner grundlag for rapporten, bygger på en litteraturgennemgang, en gennemgang af udvalgte forsikrings- og pensionssekskabers hjemmesider og interviews med nøglepersoner i udvalgte forsikrings- og pensionssekskaber samt i sekskabernes brancheorganisation.

Dansk og international litteratur fra de seneste fem år om forsikrings- og pensionssekskabers rolle i forhold til forebyggelse og fastholdelse er identificeret og gennemgået som forberedelse til interviewundersøgelsen.

Interviewundersøgelse	Interviewundersøgelsen er gennemført i andet halvår af 2013. I alt ti nøglepersoner fra to forsikringssekskaber og fire pensionssekskaber samt fra brancheorganisationen Forsikring & Pension er blevet interviewet. Da rapporten ikke har til hensigt at beskrive konkrete sekskabers interesser og praksisser mv., offentliggøres hverken navne på sekskaber eller interviewpersoner.
-----------------------	---

Interviewene er foretaget som semi-strukturerede interviews ud fra en interviewguide, som interviewpersonerne har modtaget på forhånd, med følgende overordnede spørgsmål:

- 1 *Hvad betyder virksomheders/kunders/medlemmers arbejdsmiljø for jeres forretning i dag? Hvad er jeres interesse i, at virksomheder har et godt arbejdsmiljø?*
- 2 *Hvilke interesser har I for at fremme godt arbejdsmiljø i virksomheder?*
- 3 *Hvad gør I for at fremme et godt arbejdsmiljø i virksomheder? Hvilke produkter/ydelser har I, som medvirker til at fremme godt arbejdsmiljø?*

- 4 *Hvilke muligheder ser du for, at I – i højere grad end i dag – kan medvirke til at fremme godt arbejdsmiljø i virksomheder?*
- 5 *Hvilke begrænsninger ser du for, at I – i højere grad end i dag – kan medvirke til at fremme godt arbejdsmiljø i virksomheder?*
- 6 *EU-kommissionen, International Social Security Association (ISSA) og LO har de sidste par år offentliggjort rapporter, der på forskellig vis dokumenterer, at investeringer i godt arbejdsmiljø er lønsomme. Hvilket indtryk gør denne og lignende dokumentation på jer?*
- 7 *Hvilken form for dokumentation af lønsomheden i godt arbejdsmiljø vil påvirke jer til – i højere grad end i dag – at fremme godt arbejdsmiljø i virksomheder?*

Sammen med interviewguiden modtog interviewpersonerne de rapporter, som der henvises til i guidens spørgsmål 6:

- › European Commission: *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health. Key messages and case studies*. Luxembourg, 2011.
- › Dietmar Bräunig & Thomas Kohstall: *Calculating the International Return on Prevention for Companies: Costs and Benefits of Investments in Occupational Safety and Health. Final Report*. International Social Security Association, Geneva, 2012.
- › Per Tybjerg Aldrich, Mikkel Gudmundsson & Rikke Voss Andersen: *Arbejdsmiljø set med virksomhedsøkonomiske briller*. Øje på arbejdsmiljøet, november 2010. Landsorganisationen i Danmark.

## 4 Forsikrings- og pensionsselskaber i Danmark

Dette kapitel giver en kort introduktion til forsikrings- og pensionsbranchen. Før introduktionen til forsikringsbranchen gives der en kort beskrivelse af det danske arbejdsskadeforsikringssystem, da undersøgelsen – for så vidt angår forsikringselskaber – udelukkende fokuserer på arbejdsskadeforsikringsselskaber. Tilsvarende gives der før introduktionen til pensionsbranchen en kort beskrivelse af det danske pensionssystem.

### 4.1 Det danske arbejdsskadeforsikringssystem

En arbejdsgiver har pligt til at sikre sine ansatte i tilfælde af arbejdsulykker og erhvervssygdomme.<sup>1</sup>

#### 4.1.1 Sikring mod følger af arbejdsulykker

Sikringen af de ansatte i tilfælde af arbejdsulykker sker ved at tegne forsikring i et forsikringsselskab for følgerne af ulykker.<sup>2</sup> Det samme gør en kommune, der ikke har benyttet sig af retten til at være selvforsikrende. Statsinstitutioner er selvforsikrende, dvs. de betaler løbende af egne kasser.

En ulykkesforsikring tegnes på vilkår, som fremgår af Lov om forsikringsvirksomhed.

Forsikringsselskabet skal afholde udgifter ved skader, der indtræffer fra policens ikrafttræden og til dens ophør. Selskabet hæfter for følgerne af ulykker ved arbejde hos arbejdsgiveren. Dette gælder også, hvis helbredsforringelsen først viser sig ef-

Forsikring i forsikringsselskab

---

<sup>1</sup> Arbejdsskadestyrelsen, Dine pligter som arbejdsgiver, <http://www.ask.dk/da/Nyttig%20viden/Information-til-arbejdsgivere/Dine-pligter-som-arbejdsgiver.aspx>, 13. juni 2013.

<sup>2</sup> Arbejdsskadestyrelsen, Forsikringspligt for ulykker – uddybende beskrivelse, <http://www.ask.dk/da/Nyttig%20viden/Information-til-arbejdsgivere/Forsikringspligt-for-ulykker-uddybende-b.aspx>, 13. juni 2013.



ter forsikringens ophør. Selskabet hæfter ikke for udgifter til sygebehandling, som efter Lov om sygesikring eller Lov om sygehusvæsen skal betales af regionerne, kommunerne eller Sundhedsministeriet. Selskabet hæfter for skadesfølgerne, selv om disse først viser sig på et tidspunkt, hvor arbejdsgiveren er ophørt.

#### Præmiefastsættelse

Præmien, som arbejdsgiveren betaler til forsikringsselskabet for at sikre sine ansatte, fastsættes i forhold til:

- › Konkurrenceforholdene
- › Antallet af ansatte i virksomheden
- › Den risiko, som udførelsen af arbejdet i virksomheden medfører.

Det enkelte arbejdsskedeforsikringsselskab fastsætter en såkaldt risikopræmie (præmien for den forsikringsmæssige risiko) pr. helårsarbejder. Risikopræmien fastsættes med udgangspunkt i statistiske analyser af tidligere års skadesforløb.<sup>3</sup>

Risikopræmien fastsættes sædvanligvis pr. branche. Men der kan inden for den enkelte branche sondres mellem forskellige (arbejds-)funktioner.

Risikopræmierne forøges fra år til år. Dette skyldes først og fremmest den måde, som erstatningerne efter arbejdsskadesikringsloven fastsættes på. Men risikopræmierne kan også forøges som følge af, at Arbejdsskadestyrelsen på grund af Ankestyrelsens kendelser eller højesteretsdomme er nødsaget til at ændre praksis.

Til den fastsatte risikopræmie lægges et tillæg til dækning af administrationsomkostninger mv. samt fortjeneste. Summen af risikopræmien og tillæggene betegnes tarifpræmien.

Præmien for en given virksomhed beregnes principielt som antallet af helårsansatte ganget med den anvendte tarifpræmie for den branche, hvortil virksomheden hører.

Ordet "principielt" dækker over, at et arbejdsskedeforsikringsselskab har mulighed for at vurdere, at en given virksomhed afviger så markant fra gennemsnittet af virksomheder i dens branche med hensyn til ulykkesrisici, at dens præmie enten skal være højere eller lavere end tarifpræmien gange antal helårsansatte. Selskabet kan også af hensyn til konkurrenceforholdene vælge at reducere præmien for at tiltrække eller holde på en god kunde.

---

<sup>3</sup> Forsikring & Pension, Præmieberegning, <http://www.forsikringogpension.dk/virksomheder/arbejdsskedeforsikring/arbejdsskedeforsikring/Sider/præmieberegning.aspx>, 13. juni 2013.

#### 4.1.2 Sikring mod følger af erhvervssygdomme

Tilmelding til AES

Private og offentlige arbejdsgiveres sikring af de ansatte mod følgerne af erhvervssygdomme sker ved tilmelding til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES).<sup>4</sup>

AES er en selvstyrende institution styret af arbejdsmarkedets organisationer, kommunerne, regionerne og staten i fællesskab. AES er ikke omfattet af lov om forsikringsvirksomhed.

Arbejdsgiverens sikringspligt over for de ansatte bliver ved tilmeldingen til AES erstattet af en forpligtelse til at betale bidrag til AES.

Fastsættelse af bidrag

Bidraget fastsættes efter brancher. Branchen fungerer som en art pulje. Udgifter til sagsomkostninger, godtgørelse og erstatning henføres til en branche. AES har mulighed for at give rabat på bidraget til arbejdsgivere, der gør en særlig indsats for arbejdsmiljøet.

AES hæfter for arbejdsgiverens sikringspligt for følgerne af erhvervssygdomme, der er forårsaget af arbejde hos arbejdsgiveren.

AES hæfter ikke for udgifter til sygebehandling, som efter Lov om sygesikring eller Lov om sygehusvæsen skal betales af regionerne, kommunerne eller Sundhedsministeriet.

AES hæfter, selvom virksomheden er ophørt. I så fald henføres skaden til en branche efter en konkret vurdering af, i hvilken branche tilskadekomne især har været udsat for de påvirkninger, der antages at have medført den pågældende sygdom.

## 4.2 Forsikringsselskaber

Der findes 85 forsikringsselskaber i Danmark.<sup>5</sup> Heraf tegner 13 selskaber arbejdsskadeforsikringer mod følger af arbejdsulykker. Disse er:<sup>6</sup>

- › Alka [www.alka.dk](http://www.alka.dk)
- › Alm. Brand [www.almbrand.dk](http://www.almbrand.dk)
- › Codan Forsikring [www.codan.dk](http://www.codan.dk)
- › Danske Forsikring [www.danskeforsikring.dk](http://www.danskeforsikring.dk)

---

<sup>4</sup> Arbejdsskadestyrelsen, Sikringspligt for erhvervssygdomme – uddybende beskrivelse, <http://www.ask.dk/da/Nyttig%20viden/Information-til-arbejdsgivere/Sikringspligt-for-erhvervssygdomme-uddyb.aspx>, 13. juni 2013.

<sup>5</sup> 2012-tal. Finanstilsynet ifølge Forsikring & Pension, [http://www.forsikringogpension.dk/presse/Statistik\\_og\\_Analyse/statistik/forsikring/branchetal/Sider/Selskaberiforsikringsbranchen-antal.aspx](http://www.forsikringogpension.dk/presse/Statistik_og_Analyse/statistik/forsikring/branchetal/Sider/Selskaberiforsikringsbranchen-antal.aspx), 26. oktober 2013.

<sup>6</sup> Forsikring & Pension, Arbejdsskadeselskaberne, <http://www.forsikringogpension.dk/virksomheder/arbejdsskadeforsikring/arbejdsskadeforsikring/Sider/Arbejdsskadeselskaberne.aspx>, 13. juni 2013.

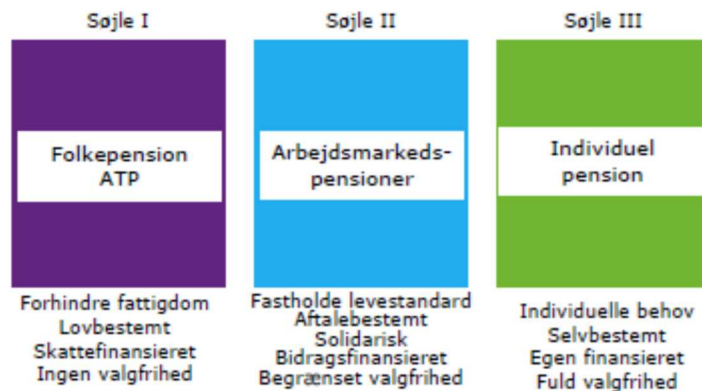
- > Industriens Arbejdsskadeforsikring [www.iaf.dk](http://www.iaf.dk)
- > If Skadesforsikring [www.if.dk](http://www.if.dk)
- > Gartnerne Forsikring [www.garfors.dk](http://www.garfors.dk)
- > Nærsikring [www.naersikring.dk](http://www.naersikring.dk)
- > Kommunernes Arbejdsskadeforsikring [ka.e-kvator.com](http://ka.e-kvator.com)
- > Topdanmark [www.topdanmark.dk](http://www.topdanmark.dk)
- > Tryg [www.tryg.dk](http://www.tryg.dk)
- > Ulykkesforsikringsforbundet under dansk fiskeri [www.fiskeriforening.dk](http://www.fiskeriforening.dk)
- > Ulykkesforsikringsforbundet under dansk søfart [www.ufds.dk](http://www.ufds.dk)

Selskabernes samlede indtægter (bruttopræmieindtægter) for arbejdsskadeforsikring var i 2012 3,458 mia. kr.<sup>7</sup> Bruttoerstatningsudgifterne var samme år 1,899 mia. kr.

### 4.3 Det danske pensionssystem

Tre søjler

Det danske pensionssystem består overordnet af tre søjler, jf. Figur 1.<sup>8</sup>



Figur 1 De tre søjler i det danske pensionssystem. Kilde: Forsikring & Pension.

Søjle I

Pensionsordningerne i søjle I udgøres af folkepensionen og Arbejdsmarkedets Til-lægspension (ATP).

Folkepensionen udbetales efter ansøgning til alle danskere, der opfylder bestemte betingelser, herunder at de har nået folkepensionsalderen. Folkepensionen finansie-res via skatterne og udbetales i dag af den offentlige myndighed Udbetaling Dan-mark.

<sup>7</sup> Finanstilsynet ifølge Forsikring & Pension, [http://www.forsikringopension.dk/presse/Statistik\\_og\\_Analyse/statistik/forsikring/praemie r/Sider/Arbejdsskadeforsikringpraemieindtaegtererstatningerogomkostninger.aspx](http://www.forsikringopension.dk/presse/Statistik_og_Analyse/statistik/forsikring/praemie r/Sider/Arbejdsskadeforsikringpraemieindtaegtererstatningerogomkostninger.aspx), 26. ok-tober 2013.

<sup>8</sup> Peter Foxman: Pensionsbranchens økonomi og konkurrenceforhold 2011. Forsikring & Pension, Analyserapport 2012:4.

ATP er en lovpligtig pensionsordning, hvor arbejdsgiveren hver måned indbetaler et beløb for hver ansat. To tredjedele af beløbet betales af arbejdsgiveren, og den sidste tredjedel af beløbet trækkes fra den ansattes løn. Til gengæld får den ansatte udbetalt et beløb hver måned fra vedkommende bliver folkepensionist til vedkommende dør (livslang pension). ATP supplerer således folkepensionen.

## Søjle II og III

Pensionsbranchen udbyder pensionsordninger i søjle II og III. Det drejer sig om følgende hovedtyper:

- › Livrenter, hvor der garanteres pensionsudbetaling i hele restlevetiden
- › Ratepensioner, hvor der udbetales en årlig pensionsudbetaling i en fast årrække, typisk 10 år
- › Kapitalpension, hvor der udbetales et sumbeløb en gang.

Pensionsordninger sikrer en udjævning af indkomsten over hele livsforløbet, så faldet i disponibel indkomst ved overgang til pensionisttilværelsen ikke bliver for voldsomt.

Mange pensionsordninger indeholder også en invalidedækning, der sikrer indkomsten indtil pensionsalderen og i pensionsalderen, hvis arbejdsevnen bliver reduceret.

## Tilknyttede forsikringer

Pensionsbranchen er alene om at udbyde opsparingsordninger, hvortil der er knyttet forsikringer, som eksempelvis livrenter. Ratepensioner og kapitalpensioner udbydes også af pengeinstitutter.

Pensionsordninger i pensionsbranchen kan også tilknyttes forsikringsdækning i forbindelse med eksempelvis tab af erhvervsevne eller dødsfald.

Typiske forsikringer er:<sup>9</sup>

- › Sundhedsforsikring – forebyggelse og behandling af sygdomme enten ved alle sygdomme eller ved sygdomme i forbindelse med arbejdet
- › Forsikring ved visse kritiske sygdomme
- › Forsikring ved uarbejdsdygtighed – enten i en periode eller frem til aftalt pensionstidspunkt
- › Forsikring ved død

---

<sup>9</sup> Forsikring & Pension,  
<http://www.forsikringogpension.dk/pension/fakta/forsikringer/Sider/Forsikringer.aspx>, 26. oktober 2013.

## Markedet

Markedet for pensionsordninger adskiller sig helt grundlæggende fra andre markeder.

Forklaringen er, at hovedparten af pensionsopsparingen foregår i arbejdsmarkedsordninger, hvor alle centrale forhold så som opsparingsprocent og pensionsudbyder er fastlagt i overenskomsterne mellem arbejdsmarkedets parter. I firmapensionsordninger er det typisk arbejdsgiveren, der vælger pensionssekskab. Det betyder, at den enkelte pensionsopsparer typisk ikke har direkte indflydelse på pensionsordningen.

Det betyder imidlertid ikke, at der ikke er konkurrence på pensionsmarkedet. I en del overenskomster er det på forhånd fastlagt, hvilket sekskab, der skal administrere pensionsopsparingen. Men for eksempel i firmaordninger er det op til arbejdsgiveren at vælge pensionssekskab, og på det område er der derfor stor konkurrence. Der er også konkurrence på markedet for individuelt tegnede ordninger.

Denne konkurrence smitter af på arbejdsmarkedspensionskasser, der ikke kan have højere omkostninger eller lavere afkast end kommercielle sekskaber, uden at der på et tidspunkt vil komme et pres fra medlemmerne via fagforeningerne for at sænke omkostningerne og/eller øge afkastet.

## 4.4 Pensionssekskaber

I 2012 fandtes der i Danmark ifølge Finanstilsynet:<sup>10</sup>

- > 27 livsforsikringssekskaber
- > 20 tværgående pensionskasser
- > 27 firmapensionskasser
- > 74 pensionssekskaber i alt

Brancheorganisationen Forsikring & Pension offentliggør en liste med 30 pensionssekskaber, hvoraf følgende fremgår:<sup>11</sup>

*Pensionssekskaber, der primært tegner pensionsordninger for medarbejdere i virksomheder med firmapensionsaftale:*

- 1 Alm. Brand Liv og Pension
- 2 AP Pension
- 3 Bankpension
- 4 Danica Pension

---

<sup>10</sup> Ifølge Forsikring & Pension,  
[http://www.forsikringopension.dk/presse/Statistik\\_og\\_Analyse/statistik/forsikring/branchetal/Sider/Selskaberiforsikringsbranchen-antal.aspx](http://www.forsikringopension.dk/presse/Statistik_og_Analyse/statistik/forsikring/branchetal/Sider/Selskaberiforsikringsbranchen-antal.aspx), 26. oktober 2013.

<sup>11</sup> Forsikring & Pension, Sekskaber,  
<http://www.forsikringopension.dk/pension/fakta/selskaber/Sider/Selskaber.aspx>, 25. oktober 2013.

- 5 Nordea Liv & Pension
- 6 PFA Pension
- 7 SEB Pension
- 8 Skandia
- 9 Topdanmark Liv

*Pensionsselskaber, der primært tegner pensionsordninger for medlemmer af kollektive overenskomster:*

- 10 Arkitekternes Pensionskasse
- 11 Dansk civil- og akademiingeniørers Pensionskasse
- 12 Funktionærpension
- 13 Industriens Pension
- 14 ISP Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører
- 15 JØP, Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
- 16 Lægernes Pensionskasse
- 17 Lærernes Pension
- 18 Pædagogernes Pensionskasse (PBU)
- 19 Pensam
- 20 PensionDanmark
- 21 Pensionskassen for apotekere og farmaceuter
- 22 Pensionskassen for farmakonomer
- 23 Pensionskassen for jordbrugsakademikere og dyrlæger
- 24 Pensionskassen for magistre og psykologer
- 25 PKA – Pensionskassen for Kontorpersonale
- 26 PKA – Pensionskassen for Lægeseekretærer
- 27 PKA – Pensionskassen for socialrådgivere og socialpædagoger
- 28 PKA – Pensionskassen for Sundhedsfaglige
- 29 PKA – Pensionskassen for sygeplejersker
- 30 Sampension

I 2011 modtog pensionsselskaberne i alt 117,487 mia. kr. i præmier/medlemsbidrag. Samme år høstede de et investeringsafkast på 110,465 mia. kr. efter pensionsafkastskat. Selskabernes forsikrings- og pensionsydelser løb op i 84,456 mia. kr.

## 4.5 Brancheorganisationen Forsikring & Pension

Forsikringsselskaberne og de tværgående pensionskasser har etableret brancheorganisationen Forsikring & Pension. Hovedparten af forsikringsselskaberne og pensionskasserne i Danmark er medlem af Forsikring & Pension. Organisationen har således 126 medlemmer fordelt på 81 koncerner, administrationsfællesskaber, agenturer og enkeltsselskaber.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Forsikring & Pension, <http://www.forsikringogpension.dk/om-os/profil/Sider/profil.aspx>, 27. oktober 2013.

Forsikring & Pension varetager branchens interesser og stræber efter, at branchen bliver oplevet som en betydelig og ansvarlig aktør i det danske samfund.<sup>13</sup> Organisationen har omkring 110 medarbejdere.<sup>14</sup>

## 4.6 Sammenfatning

### Forsikringssekskaber

I Danmark er der 13 forsikringssekskaber, der tilbyder arbejdsskadeforsikring, som er lovpligtig at tegne for private arbejdsgivere og kommuner, der ikke er selvforsikrede, til sikring af følgerne af ansattes arbejdsulykker. De 13 sekskaber er private virksomheder, og det er udelukkende disse forsikringssekskaber, der er i fokus i denne undersøgelse for så vidt angår forsikringssekskaber.

En arbejdsgiver betaler en præmie for arbejdsskadeforsikringen. Præmiens størrelse er bestemt af denne formel:

$$Præmien = (Risikopræmie + Administrationsomkostninger + Fortjeneste) \times Antal helårsansatte$$

Selv om der findes listepriiser for præmien for forskellige brancher, betyder konkurrencen mellem forsikringssekskaberne, at den reelle præmie kan afvige fra listepriisen.

### AES

Private og offentlige arbejdsgivere er også forpligtet til at tilmelde sig Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES) for at sikre deres ansatte mod følgerne af erhvervssygdomme. AES er en selvstyrende institution styret af arbejdsmarkedets parter. AES er ikke i fokus i denne undersøgelse.

### Pensionssekskaber

Der findes et stort antal pensionssekskaber i Danmark, der tilbyder forskellige pensionsordninger som supplement til den lovfæstede og skattefinansierede folkepension og den ligeledes lovfæstede Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), der finansieres af arbejdsgivere (to tredjedele) og lønmodtagerne selv (en tredjedel).

Nogle pensionsordninger udbydes også af pengeinstitutter, men pensionssekskaber er alene om at udbyde opsparingsordninger, hvortil der også er knyttet forsikringsdækning – for eksempel i forbindelse med tab af erhvervsevne eller dødsfald. Andre forsikringsordninger er sundhedsforsikring, der omfatter forebyggelse og behandling af sygdomme – enten ved alle sygdomme eller ved sygdomme i forbindelse med arbejdet, og forsikring ved visse kritiske sygdomme.

<sup>13</sup> Forsikring & Pension, <http://www.forsikringogpension.dk/om-os/profil/Sider/mission-vision-vaerdier.aspx>, 27. oktober 2013.

<sup>14</sup> Forsikring & Pension, <http://www.forsikringogpension.dk/om-os/profil/Sider/organisation.aspx>, 27. oktober 2013.

Markedet for pensionsordninger er specielt derved, at størstedelen af pensionsopsparingen foregår i arbejdsmarkedsordninger, dvs. ordninger, hvor det meste er fastlagt i overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter.

Alligevel er der konkurrence på pensionsmarkedet. I firmapensionsordninger er det arbejdsgiveren, som vælger pensionsselskab. Det giver konkurrence. Individuelt tegnede pensionsordninger bidrager også til konkurrence mellem pensionsselskaber. Konkurrencen på disse to delmarkeder smitter af på arbejdsmarkedspensionskasserne, fordi deres kunder (medlemmerne i fagforbundene) ikke tillader, at deres pensionskasse har højere omkostninger eller lavere afkast end de kommercielle selskaber.

Branche-  
organisationen

Hovedparten af forsikrings- og pensionsselskaberne i Danmark er medlem af brancheorganisationen Forsikring & Pension, som varetager branchens interesser og arbejder på, at branchen bliver oplevet som en betydelig og ansvarlig aktør i det danske samfund.



## 5 Forsikrings- og pensionsselskabers interesser i arbejdsmiljø i virksomheder

Dette kapitel formidler resultatet af undersøgelsen for så vidt angår spørgsmålet om de finansielle aktørers interesser og aktuelle praksis i forhold til arbejdsmiljøet hos deres kunder eller medlemmer, jf. afsnit 3.2. Først formidles resultaterne for forsikringsselskaber og pensionsselskaber hver for sig. Til sidst samles op på tværs af de to aktører.

### 5.1 Forsikringsselskabers interesser

Minimering af risiko for udbetalinger

Forsikringsselskaber, der tegner arbejdsskadeforsikringer og eventuelt andre forsikringer, har en interesse i at minimere risikoen for (dyre) udbetalinger af erstatninger. Da arbejdsulykker, som arbejdsskadeforsikringer retter sig mod, er en følge af ulykkesrisici eller en eller anden form for svigt i de virksomheder, hvor ulykkerne forekommer, har forsikringsselskaberne derfor en relativ stor interesse i, at disse risici bliver elimineret eller i det mindste minimeret.

Dialog med kunderne

Denne interesse kommer bl.a. til udtryk ved, at selskaberne jævnligt er i dialog med deres store kunder. Dialogen med den enkelte kunde kan bl.a. tage udgangspunkt i en statistik over kundens træk på forsikringen – eventuelt sammenlignet med en statistik for kundens branche som helhed. Formålet med dette er at inspirere kunden til at reducere ulykkesrisici og at give fingerpeg om, hvor det kunne være en god idé at sætte ind først.

Der ses også eksempler på, at selskaber fører en mere nysgerrig dialog om ulykkesrisici med kunderne, dvs. hvor man ser, spørger og lytter mere til virksomheden og der igennem forsøger at henlede virksomhedens opmærksomhed på forebyggelsesmuligheder mv. Herved agerer forsikringsselskabet som en aktør på linje med andre virksomhedseksterne aktører som for eksempel arbejdsmiljørådgivere og tilsynsførende fra Arbejdstilsynet.

Denne dialog kommer de større kunder/virksomheder til gavn. De små kunder/virksomheder får ikke samme tilbud. Det bunder i, dels at det ikke kan betale sig at bruge så mange ressourcer på de små virksomheder, dels at det ikke er muligt at producere meningsfuld statistik for små virksomheder.

Det er ikke alle kunder, der tager imod tilbuddet om en dialog. De virksomheder, som tager imod tilbuddet, er kendetegnet ved, at de godt vil, men ikke kan i forhold til forebyggelse. De virksomheder, der ikke vil, tager ikke imod tilbuddet.

#### Belønning af systematisk og målrettet ulykkesforebyggelse

Kunder/virksomheder, som arbejder systematisk og målrettet på at forebygge arbejdsulykker ved at reducere ulykkesrisici, belønnes af flere selskaber med en lave-re forsikringspræmie. Præmiereduktionen er i størrelsesordenen 10 procent i forhold til den normale præmie (listeprijs) for kundens branche som helhed. Dokumentation, for at en virksomhed arbejder systematisk og målrettet med forebyggelsen, vil for de fleste selskaber sige, at virksomheden har et certificeret arbejdsmiljøledelsessystem eller lignende. For mindre virksomheder eller for virksomheder for hvem det ikke vil give mening at have et certificeret arbejdsmiljøledelsessystem, opererer nogle selskaber med en art tro-og-love-erklæringer, hvor virksomheden skriver under på, at den har et fast samarbejde med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, at den følger systematisk op på hændelser, eventuelt også på nærved-ulykker, og at den jævnligt gennemfører sikkerhedsrunderinger o.l.

Bort set fra ved tilstedeværelsen af et certificeret arbejdsmiljøledelsessystem eller lignende belønner forsikringsselskaber ikke på forhånd kunder for tiltag, der på sigt kan føre til færre eller lavere udbetalinger. Forklaringen er, at der sjældent er nogen sikkerhed for, at et konkret tiltag har effekt. Belønningen kan komme senere, hvis virksomhedens risikoprofil faktisk ændres i positiv retning, og den kan bestå i, at præmien ikke stiger et år.

Forsikringsselskaber anvender også Arbejdstilsynets hjemmeside til at se, hvilken arbejdsmiljø-smiley en (ny) virksomhed/kunde har. Smileyen indgår i vurderingen af, om den konkrete virksomhed har en risikoprofil, der afviger fra den branches, som virksomheden tilhører.

#### Andre anvendelser af præmiereduktion

Præmiereduktioner anvendes i øvrigt også af forsikringsselskaber til kundepleje. Foruden økonomi er der prestige forbundet med at have store, velrenommerede virksomheder i sin kundeportefølje, så forsikringsselskaber benytter præmiereduktioner og samlerabatter (hvis der ud over arbejdsskade-forsikring også tegnes andre forsikringer) mv. til at tiltrække og fastholde attraktive kunder.

En afart af præmiereduktion, som også anvendes, er at præmien ikke stiger et år, selv om den generelle udvikling tilsiger, at den skulle stige.

Muligheden for præmiereduktioner afspejler, at de priser på arbejdsskade-forsikring, som findes for eksempel på Forsikring & Pensions hjemmeside, er listepriiser, og at der er et spillerum for forhandling om præmien mellem virksomhed og forsikringsselskab.

Forsikringsselskaber forsøger også at pleje deres image gennem særlige tiltag over for deres kunder som f.eks. møder om forebyggelsesmuligheder.

#### TTA-indsatser

Forsikringsselskaber engagerer sig også i TTA-indsatser i forhold til visse skadelidte hos visse kunder, dvs. denne ydelse gælder ikke alle, men er en særlig service, som ydes af forsikringsselskabet efter individuel vurdering. TTA-indsatsen kan bl.a. omfatte udredning og genoptræning. Selskaberne samarbejder typisk med an-

dre aktører i disse sager: kommunen, arbejdsgiveren, læger m.fl. – foruden den skadelidte selv. I nogle selskaber er der etableret et samarbejde med de medarbejdere, der beskæftiger sig med TTA-indsatser, og de medarbejdere, som vurderer ulykkesrisici og er i dialog med kunderne om ulykkesrisici, for at fremme, at den viden, der findes om sager, hvor ulykken er sket, kan anvendes i den forebyggende indsats.

Hertil kommer, at forsikringsselskaber typisk også sælger sundhedsforsikringer, behandlingsforsikringer og operationsdækning mv. I den forbindelse opretter nogle selskaber deres egne sundhedscentre og/eller indgår fast samarbejde med firmaer, der tilbyder telefonrådgivning, behandling og operation mv. til sygemeldte (fysioterapeuter, kiropraktorer, privathospitaler osv.).

## 5.2 Pensionssekskabers interesser

Minimering af udbetalinger før aftalt pensionsalder

Pensionssekskaber, der tegner virksomheds- eller arbejdsmarkedspensioner, har en interesse i at minimere risikoen for udbetaling af invalidepension og andre udbetalinger før den aftalte pensionsalder. Da nogle sygdomme er forårsaget af arbejdsmiljøproblemer, har pensionssekskaber derfor en interesse i, at arbejdsmiljøet er godt hos kunderne/medlemmerne. Pensionssekskaberne har også en interesse i at få sygemeldte tilbage til arbejde (TTA) og at fastholde dem på arbejdsmarkedet til den aftalte pensionsalder.

TTA-indsatser

Pensionssekskabernes aktuelle praksis er således mere rettet mod TTA-indsatser end mod primær forebyggelse i virksomhederne gennem arbejdsmiljøforbedringer. TTA-indsatserne går lige fra konkret samarbejde med enkeltkommuner i enkelt-sager, over projekter med involvering af flere kommuner til dialog med Arbejdsmarkedsstyrelsen via brancheorganisationen Forsikring & Pension. TTA-indsatserne indebærer også, at mange pensionssekskaber yder en indsats – om nødvendigt også økonomisk – for så hurtigt som muligt at få diagnosticeret og behandlet de sygdomme, som pensionskunderne/-medlemmerne er sygemeldt og i al fald midlertidigt uarbejdsdygtige på grund af. Denne indsats afspejler også den viden, der findes om, at jo længere en sygemeldt er sygemeldt, desto større er risikoen for, at vedkommende ikke kommer tilbage i arbejde. Det er dog ikke alle pensionssekskaber, som er engageret i TTA-indsatser. Nogle selskaber ønsker at holde administrationskostningerne på det lavest mulige niveau, samtidig med at de forsøger at maksimere udbetalingerne til alderspension, og det afholder dem fra at bruge ressourcer på TTA-indsatser medmindre kunderne har tilkøbt en sundhedsforsikring.

Markedsbaserede pensionssekskaber versus medlemsejede selskaber

Den interesse for virksomhedernes/kundernes/medlemmernes arbejdsmiljø, som pensionssekskaber ejet af arbejdsmarkedets organisationer har, adskiller sig ikke fra andre, markedsbaserede pensionssekskaber. Det hænger sammen med to forhold: For det første er ejerne ligeså interesserede som andre i, at medlemmerne får størst mulig pension. For det andet er disse pensionssekskaber i konkurrence med private pensionssekskaber og kan derfor ikke tillade sig at tilbyde ringere pensioner end andre.

Dialog med kunderne

Pensionssekskaberne er jævnligt i dialog med kunderne/virksomhederne – i al fald de større af dem. Dels for at få kundernes vurdering af de produkter, de køber hos

selskaberne, dels for at informere om produkterne, herunder sælge nye produkter. I forbindelse med dialogen er der også selskaber, som fremlægger statistikker og anden dokumentation for den enkelte kundes brug af en eventuel sundhedsordning eller for udviklingen i risikofællesskabets/branchens udbetalinger som følge af tab af erhvervsevne mv.

### 5.3 Sammenfatning

Relativ stor interesse i kundernes arbejdsmiljø

Forsikrings- og pensionsselskaber har en relativ stor interesse i arbejdsmiljøet hos deres kunder eller medlemmer. Forsikrings- og pensionsselskabernes har en interesse i at minimere (risikoen for) udbetalinger (i utide for pensionsselskabernes vedkommende), og det gør, at de på forskellig vis arbejder for at minimere ulykkesrisici og sygdomsfremkaldende forhold i virksomhederne og/eller for at afkorte fravær og sikre, at sygemeldte kommer tilbage i arbejde så hurtigt som muligt. Forsikrings- og pensionsselskabernes aktuelle praksis er dog mere rettet mod TTA-indsatser end primær forebyggelse i arbejdsmiljø.

Stort potentiale i forhold til forebyggelse af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet

I forhold til LO's ønske om at styrke forsikrings- og pensionsselskabers rolle i forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet og fastholdelse af arbejdstagere med nedsat arbejdsevne, kan det således konstateres, at der er et godt fundament at bygge på, fordi selskaberne har en interesse i, at virksomhederne har et godt arbejdsmiljø. Samtidig kan det konstateres, at potentialet for at styrke selskabernes rolle er størst i forhold til forebyggelse af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet, fordi mange selskaber i forvejen gør en relativ stor indsats i forhold til fastholdelse af arbejdstagere med nedsat arbejdsevne.

Næste kapitel vil således fokusere på muligheder og barrierer for at styrke forsikrings- og pensionsselskabernes rolle i forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Et ekspertudvalg om arbejdsskadesystemet, som er nedsat med Regeringen, og som har Jørgen Søndergaard som formand, fokuserer på erstatning og arbejdsfastholdelse, men ikke på forebyggelse. Dette er en yderligere grund til at sætte fokus på forebyggelse i denne rapport.

## 6 Muligheder og begrænsninger for at forsikrings- og pensionssekskaber medvirker til at fremme godt arbejdsmiljø i virksomheder

Dette kapitel formidler resultaterne af undersøgelsen for så vidt angår spørgsmålet om, hvilke muligheder og begrænsninger der findes for at forsikrings- og pensionssekskaber kan medvirke (yderligere) til at fremme godt arbejdsmiljø hos deres kunder eller medlemmer, jf. afsnit 3.2. Kapitlet er disponeret efter muligheder og begrænsninger frem for efter type af sekskab. Dette ligger i forlængelse af forrige kapitel, som viste, at forsikrings- og pensionssekskaber har nogenlunde fælles og relativt store interesser i deres kunders/medlemmers arbejdsmiljø. Det forhindrer dog ikke, at nogle af de muligheder og begrænsninger, som behandles, kun er relevante for én type sekskab. Disponeringen afspejler også, at muligheder og begrænsninger ofte er knyttet sammen, således at det, der ses som en mulighed, består i eller forudsætter, at en (eller flere) begrænsninger fjernes.

De muligheder og begrænsninger, som behandles i det følgende, er en blanding af forhold, som er nævnt af interviewpersonerne, og af forhold, som udspringer af analysen af forsikrings- og pensionssekskabernes interesser og aktuelle praksis. Det, at en mulighed eller begrænsning omtales, er altså ikke nødvendigvis udtryk for, at en eller begge typer sekskaber åbent vil vedkende sig, at der er den pågældende mulighed eller begrænsning. Det er således heller ikke udtryk for, at der er konsensus eller bare bred opbakning til, at de pågældende muligheder og begrænsninger findes. (Det sidste afspejler også metoden i undersøgelsen, hvor der kun er interviewet nogle få personer i nogle få sekskaber.) Endelig er der ikke nogen garanti for, at der ikke findes yderligere muligheder og begrænsninger end dem, der behandles her.

### 6.1 Differentiering af forsikringspræmierne

Belønning af gode indsatser

Nogle forsikringssekskaber giver en rabat på forsikringspræmien, hvis virksomheden åbenlyst har et effektivt og målrettet arbejdsmiljøarbejde med fokus på eliminering eller reduktion af ulykkesrisici. Det vil f.eks. sige, hvis virksomheden:

- › har et certificeret arbejdsmiljøledelsessystem

- › i samarbejde med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver gennemfører jævnlige sikkerhedsrunderinger, systematisk undersøger og følger op på arbejdsulykker osv.

Rabatten er typisk i størrelsesordenen 10 %, men kan være større, idet præmien er op til forhandling mellem virksomhed og dens forsikringsselskab. Hverken lovgivning eller aftaler begrænser forsikringsselskabets mulighed for at nedsætte præmien.

Det er en mulighed for at fremme virksomhedernes forebyggelse og fastholdelse, hvis forsikringsselskaber identificerede andre tiltag i virksomheder, som på kort eller lang sigt med stor sandsynlighed fører til færre ulykker, og så belønnede virksomheder for at gennemføre/indføre disse tiltag ved at nedsætte præmien – også inden der ses en effekt på antallet af ulykker. Som i eksemplet ovenfor kan sådanne andre tiltag eventuelt kombineres med, at virksomheden skal samarbejde med en autoriseret arbejdsmiljørådgiver om tiltaget, så der er en vis sikkerhed for, at der er tale om et kvalificeret og målrettet tiltag.

## 6.2 Information til virksomhederne

Skriftlig vejledning på papir eller på nettet

Forsikrings- og pensionsselskaber publicerer – på nettet og/eller på papir - vejledninger til virksomheder i tilknytning til deres produkter. F.eks. vejledninger om, hvordan man forebygger og følger op på arbejdsulykker eller sygefravær. Der findes også selskaber, der har et on-line værktøj, der med få input fortæller, hvad sygefravær koster en virksomhed i kroner og øre.

Der er mange muligheder for at udbygge og udvide denne informationsvirksomhed. Eventuelt bare ved systematisk at henvise til de kilder til information om forebyggelse og fastholdelse, som allerede findes: Arbejdstilsynet, branchearbejdsmiljørådene, Videncenter for Arbejdsmiljø, de arbejdsmedicinske klinikker, CABI, osv. På denne måde kan virksomhedernes opmærksomhed om forebyggelse og fastholdelse skærpes, og i det omfang selskaberne publicerer deres egne vejledninger, præsenteres virksomhederne for nye argumenter og/eller måder at formidle centrale budskaber på.

## 6.3 Rådgivning til virksomhederne

Dialog med kunderne

Nogle forsikringsselskaber forsøger allerede at inspirere virksomheder til ulykkesforebyggelse gennem en nysgerrig dialog om virksomhedens håndtering af ulykkesrisici.

Der er flere muligheder for at udvide denne rådgivningslignende virksomhed. For det første kan flere forsikringsselskaber tilbyde kortere eller længere rådgivningsforløb med henblik på at forbygge arbejdsskader og sygefravær samt at fremme 'bæredygtig' arbejdsfastholdelse. For det andet kan forsikringsselskaberne udvide rådgivningen. Dels ved at tilbyde den til flere kunder, herunder også til mindre virksomheder. Dels ved at bruge flere ressourcer (i form af timer) på den enkelte virksomhed. For det tredje kan pensionsselskaberne også tilbyde denne type rådgivning.

Outsourcing af informations- og rådgivningsopgaven

## 6.4 Samarbejde med arbejdsmiljørådgivere

Forsikrings- og pensionssekskaber, der ønsker at engagere sig i virksomhedernes arbejdsmiljø, kan indgå formelt samarbejde med autoriserede arbejdsmiljørådgivere – på samme måde som de f.eks. har indgået samarbejde med forskellige typer af behandlere og private sundhedsleverandører. Derved kan sekskaberne slippe for selv at opbygge kompetence på arbejdsmiljøområdet.

Et formelt samarbejde kan tænkes på flere måder. Samarbejdet kan f.eks. bestå i, at et forsikrings- eller pensionssekskab outsourcer informations- og rådgivningsvirksomhed – som beskrevet i de to foregående afsnit – til autoriserede arbejdsmiljørådgivere. Et sekskab kan vælge at lade den ydelse, som leveres af en autoriseret arbejdsmiljørådgiver, være en service til kunderne, som automatisk følger med et givent produkt – lige som den dialog om risikominimering, som nogle arbejdsskadeselskaber fører med nogle af deres kunder. Eller sekskabet kan lade ydelsen være et tilkøbsprodukt – lige som f.eks. en sundhedsordning kan være det til en pensionsordning. Pointen er, at forsikrings- og pensionssekskaber ikke behøver at ansætte egne arbejdsmiljøspecialister for at spille en rolle i den primære forebyggelse i arbejdsmiljøet.

## 6.5 Personsager som anledning til forebyggelse

Forsikrings- og pensionssekskaber går i dag langt for at fremme, at personer, der er blevet skadet/er sygemeldte, kommer tilbage i arbejde så hurtigt som muligt. Dette indebærer om nødvendigt betaling for eller tilskud til medicinsk udredning og forskellige former for behandling. Under alle omstændigheder indebærer det som regel en dialog med forskellige parter: den skadelidte/sygemeldte, kommunen og arbejdsgiveren m.fl.

Analyse og dialog om forebyggende/korrigerende handlinger

En mulighed, som i dag ikke anvendes, er at bruge den konkrete personsag som anledning til primær forebyggelse i arbejdsmiljøet – eller i det mindste til at tjekke, om den primære forebyggelse trænger til et løft. Dvs. at undersøge, hvilke forhold på arbejdspladsen eller i arbejdet, der medførte arbejdsulykken, eller hvilke forhold, som enten udløste eller eventuelt fremmede det langvarige sygefravær.

Virksomheder er i forvejen forpligtet til at analysere arbejdsulykker, så det nye vil være, at forsikrings- eller pensionssekskabet på en eller anden måde deltog i processen – og måske var med til at sikre, at analysen blev gennemført tilstrækkeligt grundigt, og at den om nødvendigt førte til de nødvendige korrigerende handlinger.

Virksomheder er i forbindelse med udarbejdelsen af en arbejdspladsvurdering (APV) i forvejen også forpligtet til at undersøge, om og hvordan arbejdsmiljøet bidrager til sygefraværet, så her vil det nye være, at man går ind i den enkelte sag, og at forsikrings- eller pensionssekskabet er med.

Hvis forsikrings- eller pensionssekskabet ikke selv har eller vil have kompetencen til at drøfte primær forebyggelse med udgangspunkt i konkrete personsager, er det en mulighed at indgå i et samarbejde med autoriserede arbejdsmiljørådgivere. Virksomhederne har naturligvis også selv mulighed for at hyre en arbejdsmiljørådgiver i forbindelse med arbejdsulykker og sygemeldinger, men det hører til sjæl-



denhederne, at de gør det. Men det kunne netop være i forsikrings- og pensionsselskabernes interesse, at der blev sat fokus på, hvordan lignende arbejdsulykker eller sygdommeldinger blev forebygget i fremtiden.

## 6.6 Erfaringsopsamling og videndeling

Deling af statistikker og best practice

Forsikrings- og pensionsselskaber udarbejder i dag forskellige statistikker til eget brug og til dialog med (de større) kunder. Afhængig af selskab drejer det sig bl.a. om ulykkesstatistik og statistik over brug af forskellige ydelser. Statistikkerne til eget brug anvendes i forretningsudviklingen. Statistikkerne til kunderne anvendes dels til at forklare præmieændringer, dels til at motivere kunderne til forebyggende tiltag.

En mulighed for selskaberne for at bidrage til den forebyggende arbejdsmiljøindsats ville være at offentliggøre deres statistikker, så andre aktører – for eksempel i arbejdsmiljøsystemet – kan inddrage dem i deres arbejde. Hvis statistikkerne bliver betragtet som forretningshemmeligheder, kunne offentliggørelsen eventuelt ske som en fælles statistik for hele branchen via brancheorganisationen.

Ud over statistikker kunne selskaberne også gennemføre og offentliggøre analyser af, hvad man i et forebyggelsesperspektiv kan lære af de skete skader. "Man" er igen selskaberne selv og andre relevante aktører i arbejdsmiljøsystemet, sundhedsnævnet og det sociale system. I det omfang at selskaberne begynder at bruge den enkelte sag som anledning til primær forebyggelse, jf. afsnit 6.5, kan den viden, som selskaberne opbygger her, også deles med andre.

I takt med at selskaberne etablerer erfaringer med, hvilke indsatser der bedst forebygger arbejdsskader og sikrer hurtig tilbagevenden til arbejde efter sygdom, kunne selskaberne også dele disse erfaringer med hinanden og med andre relevante aktører. Det ville fremme udbredelsen og videreudviklingen af de gode løsninger til gavn for kunderne, selskaberne og samfundet og må kunne gøres, uden at selskaberne røber essentielle forretningshemmeligheder.

## 6.7 Differentiering af arbejdsskadeafgiften

Økonomisk incitament til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge arbejdsskader

Fra 1. januar 2013 har et flertal i Folketinget indført en arbejdsskadeafgift. Den erklærede hensigt er at give arbejdsgivere "et vist økonomisk incitament" til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge arbejdsskader. Afgiften beregnes som 17 procent af de indbetalte bidrag til AES og 12 procent af udgifterne til erstatninger for arbejdsulykker. Hertil kommer 2 kr. pr. fuldtidsansat i omkostninger forbundet med afgiften. Afgiften skal betales af arbejdsgivere og opkræves af AES. Den giver staten en indtægt på 500 mio. kr. Afgiften beregnes på samme måde som virksomhedernes bidrag til AES, jf. afsnit 4.1.2.

Loven om arbejdsskadeafgift er blevet kritiseret fra flere sider, herunder af såvel arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer samt arbejdsskadeforsikringselskaber, for, at afgiften ikke differentierer mellem virksomheder, der gør det godt, og virksomheder, der ikke gør noget på arbejdsmiljøområdet. Da hele indtægten fra afgiften ydermere tilfalder staten uden nogen form for tilbageføring til virksomheder,



der forbedrer arbejdsmiljøet og forebygger arbejdsskader, eller til parternes arbejdsmiljøindsats i branchearbejdsmiljørådene mv., motiverer afgiften på ingen måde arbejdsgiverne til en særlig indsats. Afgiften bliver af flere organisationer derfor betegnet som en afgift på arbejde – til skade for danske virksomheders konkurrenceevne og beskæftigelsen i Danmark.

Hvis beregningen af den enkelte virksomheds arbejdsskadeafgift blev ændret, så afgiften afspejlede virksomhedens arbejdsmiljø og forebyggende arbejdsmiljøindsats, ville dette sammen med forsikringsselskabernes mulighed for at differentiere præmien skabe et større incitament for den enkelte virksomhed til at gøre en forebyggende indsats.

## 6.8 Mærkning af virksomheders arbejdsmiljø

Tilpasning af arbejdsmiljø-smiley-ordningen til forsikringsselskabernes behov

Forsikringsselskaber bruger i et vist omfang virksomheders arbejdsmiljø-smiley, som den fremgår af Arbejdstilsynets hjemmeside, som en indikation på kvaliteten af virksomhedens arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde. Dvs. at en virksomhed skal have en glad smiley – eventuelt med krone – for at gøre sig forhåbninger om at få rabat på præmien.

I den forbindelse er det en begrænsning, at en grøn arbejdsmiljø-smiley kan stå uforandret på hjemmesiden i 5 år. Det er en meget lang periode, som branchen kunne ønske sig kortere for at få større vished for, at smileyen afspejler virksomhedens aktuelle arbejdsmiljø-performance.

Det er også en mulighed at udvikle andre former for verificeret eller uafhængig "mærkning" af virksomheders arbejdsmiljø, som alternativ eller supplement til dels arbejdsmiljø-smileyen, dels et certificeret arbejdsmiljøledelsessystem.

## 6.9 Belønningsordning

Pulje til belønning af forebyggende indsatser

Det er en begrænsning for forsikrings- og pensionsselskabers engagement i virksomheders arbejdsmiljø, at den indsats, de yder over for den enkelte virksomhed, skal kunne betale sig i forhold til virksomheden inden for en relativ kort tidshorizont. Mange tiltag kan godt betale sig, men nogle tiltag kan der være eller er der usikkerhed om, og det vil så være en begrænsning.

En mulighed er at indføre en model, som det f.eks. kendes fra energiområdet, hvor energiselskaber på baggrund af en frivillig aftale mellem klima- og energiministeren og net- og distributionsselskaberne yder tilskud til de investeringer i energibesparelser, som energikunderne gennemfører.

Overført på forsikrings- og pensionsbranchen indebærer sådan en model, at forsikrings- og pensionsselskaber opretter deres egen pulje til fremme af godt arbejdsmiljø samt forebyggelse af arbejdsskader og arbejdsophør før den aftalte pensionsalder.

Puljen kan etableres enten som en pulje for hvert selskab eller som en fælles pulje. Barrieren for at etablere en fælles pulje er, at selskabernes motivation for at yde

støtte til virksomheder, der er kunder hos et konkurrerende selskab, er yderst begrænset. En fælles pulje vil dog have stordriftsfordele, og problemet med, at ingen selskaber ønsker at støtte de andres kunder kan måske løses ved en ordning, så der teknisk set vil være tale om flere puljer med fælles administration og fælles retningslinjer for uddelinger mv.

Under alle omstændigheder er ideen med en pulje i forsikrings- og pensionssekskabernes regi, at den kan belønne virksomheder, som har gjort og gør en god indsats på arbejdsmiljøområdet, eller støtte projekter eller indsatser i virksomheder og kommuner og eventuelt andre steder, som fremmer forebyggelse og fastholdelse på en måde, som også kan ses i sekskabernes regnskaber.

Ideen om en belønnings- eller støtteordning er heller ikke ganske ukendt på arbejdsmiljøområdet.

Således uddelte den nu nedlagte/omdannede Forebyggelsesfond under Beskæftigelsesministeriet efter ansøgning midler til virksomheder inden for nedslidnings-truede brancher med kvalificerede forebyggelsesprojekter og til kommuner med kvalificerede fastholdelsesprojekter. Fonden er nu afløst af Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, der efter ansøgning udlodder forebyggelsespakker – foruddefinerede projekter – til virksomheder inden for nedslidningstruede brancher samt yder støtte til virksomheder, der ønsker at fastholde seniorer eller ansætter personer i fleksjob.

Et andet eksempel på en lignende ordning er den 50 procent refusionsordning, som Arbejdstilsynet tidligere (2008-2011) har administreret i forhold til offentlige virksomheder og for tiden (2013-2015) administrerer i forhold til såvel offentlige som private virksomheder inden for nedslidningstruede brancher. Denne ordning går ud på, at virksomheder efter ansøgning og efter først-til-mølle princippet får dækket 50 procent af deres udgifter til autoriseret arbejdsmiljørådgivning op til et vist beløb. Ordningen er etableret ud fra den overbevisning, at det forbedrer en virksomheds arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde, hvis den modtager kvalificeret rådgivning til dette. Denne ordning kunne også være en inspirationskilde for forsikrings- og pensionssekskaberne.

Den eller de puljer, som forsikrings- og pensionssekskaberne kan etablere for at belønne eller støtte virksomheder med et godt arbejdsmiljø og en god arbejdsmiljøindsats, kunne også suppleres af midler fra arbejdsskadeafgiften. Derved ville afgiften i højere grad leve op til den erklærede hensigt om at give arbejdsgiverne et økonomisk incitament til at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge arbejdsskader.

Det er i øvrigt heller ikke nogen ukendt ordning på arbejdsskade- og erhvervs sygdomsområdet, at en vis del af indtægterne føres tilbage til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Således har parternes arbejdsmiljøindsats i flere år været finansieret af bidrag fra AES og arbejdsskadeforsikringsselskaberne m.fl. Siden 1. januar 2011, hvor staten inddrog over 50 procent af bidragene, har tilskuddet til parternes arbejdsmiljøindsats, herunder Arbejdsmiljørådets, branchearbejdsmiljørådenes og Videncenter for Arbejdsmiljøets aktiviteter, således været på 45 mio. kr. årligt.

## 6.10 Bliv eller betal

### Bindingsperioder

Alle finansielle aktører opererer på markedsvilkår, når der ses bort fra, at der på visse overenskomstområder er truffet aftale om, at arbejdstagerne skal være med i et bestemt pensionssekskab. Dette betyder, at de finansielle aktører konkurrerer om kunderne – i al fald de attraktive kunder. Konkurrenceparametrene er overvejende pris og service. Nogle gange er den service, som ydes, med til at reducere prisen eller forhøje pensionen. Andre gange kan servicen betyde, at prisen er højere end ellers. Det er imidlertid en begrænsning for bl.a. forsikrings- og pensionssekskabers engagement i kunderne/ virksomhederne, at de risikerer, at kunderne skifter til en konkurrent efter – og på trods af – at de har leveret en (dyr) service til kunderne. Dette betyder, at servicen helst skal være indeholdt i eller dækket af den præmie, som kunderne allerede har betalt. Denne problemstilling er især relevant i forhold til forslaget om en fond (se afsnit 6.9) eller lignende, hvor forsikrings- eller pensionssekskaber yder økonomisk støtte til virksomheders forebyggende aktiviteter, eller hvor de rådgiver massivt om forebyggelse og fastholdelse.

Muligheden for at overkomme denne begrænsning er at operere med bindingsperioder eller betingelser om, at en virksomhed skal betale for rådgivningen eller tilbagebetale støtten, hvis den inden en konkret dato vælger at forlade det sekskab, som har ydet støtte på den ene eller den anden måde. Der kan muligvis være regler, der sætter begrænsninger for sådanne klausuler, så det skal i givet fald afklares juridisk.

## 6.11 Udbyttet skal stå mål med indsatsen

### Dokumentation for lønsomheden

Pensionssekskaber ønsker at holde administrationsomkostningerne nede og at minimere udbetalinger til invalidepension, så kunderne/medlemmerne får mest mulig alderspension for deres indbetalinger. På den anden side kan netop 'investeringer' i udredning og behandling samt eventuelt rådgivning til virksomhederne og medlemmerne være med til at forebygge og minimere omkostninger til invalidepension o.l. Og disse 'investeringer' vil øge administrationsomkostningerne. Der er altså nogle modstridende hensyn eller interesser.

Der behøver dog ikke at være en modstrid. I de tilfælde, hvor det kan dokumenteres, at omkostningerne til udredning, behandling og rådgivning sparer langt større omkostninger til udbetalinger før alderspensionen, er der netop tale om lønsomme investeringer. Muligheden, for at pensionssekskaber engagerer sig yderligere i forebyggelse og fastholdelse, er således, at der skaffes dokumentation for, at det vil reducere udbetalingerne med minimum det samme beløb, som anvendes på indsatserne.

## 6.12 Evidensbaserede interventioner

### Dokumentation for effekterne

Forsikringssekskaber, der gerne ville fremme godt arbejdsmiljø i virksomheder ved at tilbyde lavere præmier til de virksomheder, der gør en indsats for at skabe og vedligeholde et godt arbejdsmiljø, står med den udfordring, at de ikke er sikre på, at de indsatser, som virksomhederne gennemfører, faktisk har en effekt, som også kan ses på sekskabernes udbetalinger. Bort set fra nogle få tilfælde fører denne

usikkerhed til, at forsikringsselskaberne først nedsætter præmierne, når de kan registrere, at deres omkostninger til udbetalinger er faldet. Virksomhederne belønnes således bagud, men motiveres ikke på forhånd ved hjælp af et økonomisk incitament. Og belønnes også kun (bagud), når indsatserne rent faktisk får indflydelse på udbetalingerne – ikke når de 'kun' får indflydelse på f.eks. medarbejdertilfredsheden eller det almindelige, gennemsnitlige fravær.

Mens argumentet er, at sådanne indsatser også "bærer lønnen i sig selv" for virksomhederne (i form af lavere udgifter til løn til sygeløn, højere produktivitet osv.), og at virksomhedens udgifter til forsikringspræmier er små sammenlignet med de andre omkostninger ved dårligt arbejdsmiljø, kan det stadig være den synlige præmiering fra forsikringsselskabet, der får en virksomhed til at handle.

Muligheden for at få forsikringsselskaber til at præmiere virksomheder 'forud' for at forbedre arbejdsmiljøet er således at fremskaffe dokumentation for, hvilke indsatser der er virkningsfulde og hvilke krav til virksomheders dokumentation af deres indsatser, der er tilstrækkelige til at give sikkerhed for, at virksomhederne rent faktisk gennemfører indsatserne fuldt ud, så de giver den forventede effekt.

## 6.13 Enighed i ejerkredsen

Inspiration fra de tyske Berufs-genossenschaft

Pensionsselskaber, der er ejet af organisationer på arbejdsmarkedet, har paritetisk sammensatte bestyrelser af repræsentanter for arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer. Når der ses bort fra, at disse repræsentanter først og fremmest forfølger et mål om at maksimere afkastet af de investerede midler til gavn for kunderne/medlemmerne, kan det være en begrænsning for pensionsselskabernes muligheder for at engagere sig i virksomhedernes arbejdsmiljø, hvis parterne mener, at pensionsselskabet ikke skal blande sig i, hvordan virksomhederne driver deres forretning.

Muligheden for at overvinde denne begrænsning består i, at parterne i bestyrelserne finder en model for, hvordan pensionsselskaberne kan motivere eller rådgive virksomhederne på en måde, som skaber værdi for såvel pensionskunderne som virksomhederne, og som samtidig respekterer arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet.

Det tyske system med Berufsgenossenschaft (BG) kan eventuelt tjene som inspirationskilde. Der er her tale om et én-strengt system, der omfatter alle de indsatser, der i Danmark er fordelt mellem arbejdsmiljøsystemet, sundhedsvæsenet, det sociale system, arbejdsskadeforsikringsselskaberne og AES, og som styres af arbejdsmarkedets parter, jf. bilag A. BG er reguleret af lovgivning, må ikke give overskud og er organiseret som offentlige selskaber. Det inspirerende ved BG er, at der i kraft af sammenkædningen af forskellige funktioner – rådgivning og undervisning om forebyggelse, tilsyn med forebyggelsen i virksomheder, behandling, rehabilitering, arbejdsfstholdelse, erstatning og invalidepension – skabes synergi i en målrettet indsats for at forebygge arbejdsulykker og erhvervssygdomme og en lige så målrettet indsats for at sikre et godt og værdigt liv – om muligt også arbejdsliv – for dem, der trods forebyggelsen kommer ud for en arbejdsulykke eller rammes af en erhvervssygdom. I og med, at der er tale om ét system frem for flere,

er problemer med kassetænkning og eksternalisering af omkostninger minimeret. Mulighederne for at lære af de tilfælde, hvor 'det er gået galt', og bruge denne læring i den forebyggende indsats er også optimeret. Netop fordi BG ikke har til formål at give overskud – og heller ikke må give overskud, og fordi BG styres af arbejdsmarkedets parter, er det mest oplagt, at det er arbejdsmarkedspensionssekskabene – og AES – som lod sig inspireret af det tyske system.

## 6.14 Accept hos virksomhederne

Synliggørelse af den legitime interesse

Det er en begrænsning for forsikrings- og pensionssekskabers engagement i virksomheders arbejdsmiljø, hvis de holder sig selv tilbage for at rådgive om – eller bare stille nysgerrige spørgsmål til – virksomheders arbejdsmiljø, fordi de tror, at virksomhederne vil opfatte det som utidig indblanding i interne anliggender.

Muligheden for at overvinde denne begrænsning ligger i at forklare og synliggøre – først for sekskabene og siden for virksomhederne – at interessen for virksomhedernes arbejdsmiljø udspringer af, at der er en sammenhæng mellem virksomhedernes arbejdsmiljø og sekskabernes kerneopgaver – i form af udbetalinger på forsikringsordninger.

## 6.15 Arbejdsdeling med andre aktører

Beskrivelse af et samlet system

Det er en begrænsning for forsikrings- og pensionssekskabers engagement i virksomheders arbejdsmiljø, i det omfang at deres opfattelse er, at andre aktører tager sig af arbejdsmiljøet: arbejdsgiverne, medarbejderne, arbejdsgiverorganisationerne, arbejdstagerorganisationerne, Arbejdstilsynet, branchearbejdsmiljørådene, de arbejdsmedicinske klinikker og de autoriserede arbejdsmiljørådgivere m.fl. Det er en begrænsning, fordi de dermed lægger op til, at der ikke er behov eller rum for, at de gør noget. Det er ikke alle sekskaber, der har denne opfattelse, men den findes.

Muligheden for at overkomme denne begrænsning er at synliggøre det engagement, som nogle sekskaber allerede har, og vise, hvordan det supplerer og understøtter det arbejde, som andre aktører udfører. Eller at udvikle og beskrive de aktiviteter, som forsikrings- og pensionssekskaber kunne gennemføre som supplement til andres aktiviteter.

## 6.16 Sammenfatning

Begrænsninger, men også mange muligheder

Der findes nogle begrænsninger, men også mange muligheder for at forsikrings- og pensionssekskaber kan medvirke (yderligere) til at fremme godt arbejdsmiljø i virksomheder.

Nogle af begrænsningerne er af mental karakter. Mulighederne i den forbindelse knytter sig til dialog og eventuelt forsøg – i sekskabernes bestyrelser, mellem sekskabene og deres kunder/virksomhederne og mellem sekskabene og aktører i arbejdsmiljøsystemet.

Andre begrænsninger knytter sig til selskabernes varetagelse af deres kerneopgaver på et konkurrencepræget marked. Mulighederne i den forbindelse knytter sig til den rette dokumentation af, at tiltag, som selskaberne kan tage, fremmer selskabernes primære interesser.

Når begrænsningerne først er ryddet af vejen, findes der en stribe muligheder for at styrke forsikrings- og pensionsselskabers rolle i forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet. Nogle af mulighederne er end ikke omkostningstunge og kunne for så vidt udmærket realiseres allerede nu. Det gælder især forslaget om at styrke informationsindsatsen over for kunderne om betydningen af et godt arbejdsmiljø. Enkelte forslag kan forsikrings- og pensionsselskaberne ikke realisere (alene), men de kan eventuelt gøre deres indflydelse gældende. Det gælder forslaget om mærkning af virksomheders arbejdsmiljø og forslaget om at differentiere arbejdsskadeafgiften.

## 7 Betydningen af og krav til dokumentation for sammenhænge mellem arbejdsmiljø og virksomhedsøkonomi

Dette kapitel formidler resultaterne af undersøgelsen for så vidt angår spørgsmålet om, hvad dokumentationen af sammenhænge mellem arbejdsmiljø og virksomhedsøkonomi betyder for forsikrings- og pensionsselskabers interesser i at medvirke til at fremme godt arbejdsmiljø i virksomheder (kunder/medlemmer), jf. afsnit 3.2.

### 7.1 Betydningen af den eksisterende dokumentation

Dokumentation understøtter tilgang

I forsikrings- og pensionsselskaberne er man mere eller mindre bekendt med den eksisterende dokumentation af sammenhænge mellem arbejdsmiljø og virksomhedsøkonomi. Dokumentationen har dog ikke nogen direkte indflydelse på selskabernes virke. Dokumentationen tjener mere til at bekræfte opfattelsen af, at godt arbejdsmiljø er en god idé – også for virksomhedernes økonomi. Denne opfattelse ligger delvist bag den dialog, som selskaberne har med deres kunder om, hvorfor de bør reducere risici for ulykker, arbejde med sundhedsfremme på arbejdspladsen og deltage i TTA-indsatser. Dokumentationen anvendes dog ikke i dialogen med virksomhederne. Dels fordi selskaberne oplever det som tilstrækkeligt at tematisere, at der findes positive sammenhænge, fordi virksomhederne godt ved det i forvejen. Dels fordi selskaberne ikke vil gå i detaljer med et speciale, som ligger uden for deres interessesfære og kompetencer.

### 7.2 Dokumentationsbehov og krav til egnet dokumentation

Behov for evidens

Forsikrings- og pensionsselskaber agerer i høj grad på grundlag af omfattende viden og statistikker over ulykkeserstatninger (forsikrings-selskaber), leveår, langvarigt fravær og førtidspensionering mv. Præmier og tiltag bliver fastlagt ud fra denne viden, dels så der er penge til erstatninger og pensioner mv., dels så omkostninger til tiltag har karakter af investeringer, der fører til lavere præmier og/eller høje-

re pensioner. Dette betyder, at forsikrings- og pensionsselskabers behov for dokumentation vedrørende arbejdsmiljø bl.a. drejer sig om dokumentation for, hvilke helt konkrete arbejdsmiljøtiltag i virksomheder, som med sikkerhed fører til færre arbejdsulykker eller færre tilfælde af invalidepension. Det drejer sig også om dokumentation for effekten på fraværets længde i TTA-sagerne. Kort sagt drejer det sig i høj grad om evidensen for at forskellige tiltag – i virksomhederne eller i selskaberne selv – virker, og at virkningen kan måles på selskabernes udbetalinger.

### 7.3 Sammenfatning

For forsikrings- og pensionsselskaber er den eksisterende dokumentation kun med til at bekræfte opfattelsen af, at det giver god mening at reducere ulykkesrisici, fremme medarbejdernes sundhed og fremme TTA. Selskaberne ser således ikke et behov for yderligere dokumentation af denne art eller for at få denne dokumentation formidlet på en særlig måde.

Forsikrings- og pensionsselskaber har behov for evidens for, at konkrete tiltag – i virksomhederne og i selskaberne – har effekt på selskabernes udbetalinger. Sådan dokumentation kan for eksempel danne udgangspunkt for en eller anden form for belønning af virksomheder, som iværksætter virkningsfulde tiltag, eller for ændringer af selskabernes egen sagsbehandling.



Interesser i godt arbejdsmiljø

## 8 Konklusion og anbefalinger

Forsikrings- og pensionssekskaber har en interesse i, at deres kunder – hvad enten det er virksomheder eller lønmodtagere – har et godt arbejdsmiljø. Sekskaberne påpeger, at det er i alles interesse, at arbejdsmiljøet er godt:

- › Lønmodtagernes
- › Virksomhedernes
- › Sekskabernes, dvs. ejernes/investoreernes
- › Samfundets.

Godt arbejdsmiljø giver:

- › Færre ulykker
- › Mere trivsel
- › Bedre sundhed
- › Mindre fravær
- › Lavere personaleomsætning
- › Bedre produktivitet
- › Bedre kvalitet
- › Lavere risiko for forsikringsbegivenheder
- › Lavere forsikringspræmier
- › Mere til pension
- › Færre udgifter til behandling
- › Færre udgifter til overførselsindkomster

Desuden bidrager det til, at lønmodtagere kan blive længere på arbejdsmarkedet mv.

Det er, hvad der på nudansk hedder en win-win situation.

Sekskaberne har også en interesse i forebyggelse og fastholdelse. Forebyggelse af udstødning af arbejdsmarkedet og fastholdelse af kunderne (lønmodtagerne) i arbejde.

Sekskaberne har endvidere en interesse i forebyggelse via et sikkert og sundt arbejdsmiljø og via sund livsstil.

Nogle af selskaberne med disse interesser har forskellige produkter/ydelser og indsatser, der fremmer disse interesser.

De fleste produkter/ydelser og indsatser sigter på at fremme, at sygemeldte lønmodtagere kommer hurtigst muligt tilbage i arbejde.

De færreste produkter/ydelser og indsatser sigter på at fremme den primære forebyggelse i arbejdsmiljøet.

Potentiale for mere forebyggelse

I forhold til LO's ønske om, at forsikrings- og pensionsselskaber spiller en større rolle i forebyggelsen af nedslidning og risici i arbejdsmiljøet og fastholdelse af arbejdstagere med nedsat arbejdsevne, er der således især et potentiale i forhold til forebyggelsen.

Muligheder for at realisere potentialet

Hvad skal der så til for at realisere dette potentiale? Undersøgelsen peger på en række muligheder:

- › Differentiering af forsikringspræmierne
- › Arbejdsmiljøinformation til virksomhederne
- › Arbejdsmiljørådgivning til virksomhederne
- › Samarbejde med arbejdsmiljørådgivere
- › Personsager som anledning til primær forebyggelse
- › Erfaringsudveksling og videndeling
- › Differentiering af arbejdsskadeafgiften
- › Bedre mærkning af virksomheders arbejdsmiljø
- › Belønningsordning via pulje
- › Mulighed for at binde kunderne i en periode

Barrierer

En væsentlig barriere for at forsikrings- og pensionsselskaber kan spille en større rolle i den primære forebyggelse er, at selskaberne savner evidens/dokumentation for, hvilke arbejdsmiljøinterventioner der har effekt i forhold til at reducere antallet af arbejdsulykker (forsikringselskaber) og antallet af invalidepensionister (pensionsselskaber).

Selskaberne kan ikke tillade sig at bruge ressourcer på interventioner, som ikke har en effekt på det, som selskaberne beskæftiger sig med. Hvis forsikringsselskaberne bruger ressourcer på interventioner, som ikke reducerer antallet og/eller alvorligheden af arbejdsulykker, forøges deres omkostninger totalt set, og det betyder højere præmier for forsikringstagerne og/eller lavere udbytte til aktionærene. Det er ingen interesseret i. Hvis pensionsselskaberne bruger ressourcer på interventioner, som ikke reducerer antallet af kunder, som skal have pension før den aftalte pensionsalder, forøges deres omkostninger totalt set, og det betyder alt andet lige lavere alderspensioner, hvad der ikke er i kundernes interesse. Der er heller ikke nogen, der er interesseret i, at øge indbetalingen til pension eller – for de kommercielle selskabers vedkommende – at reducere udbyttet til aktionærene.

Hvorvidt der reelt mangler evidens, ligger det uden for denne undersøgelses ramme at belyse. Men det er et kendt problem inden for arbejdsmiljøforskning og -praksis, at det er forbundet med store vanskeligheder og udfordringer at dokumentere, at interventioner har målelige og varige effekter på nøgleparametre som ulykker, fra-

vær, personaleomsætning og udstødning. En af vanskelighederne knytter sig til, at der er mange kontekstuelle faktorer, som spiller ind. En anden – mere praktisk - vanskelighed knytter sig til, at de fleste (forsknings)projekter, hvor man i det mindste forsøger at holde styr på de kontekstuelle faktorer, ikke løber længere end tre år. Og inden for sådan en tidshorisont kan man sjældent eller aldrig se signifikante ændringer i forhold til ulykker og udstødning. Et tredje problem – i al fald i forhold til den danske forskning – kan være, at forskningen sjældent har forsikrings- og pensionssekskabers dokumentationsbehov for øje.

Savnet af evidens er imidlertid ikke den eneste barriere for, at forsikrings- og pensionssekskaberne engagerer sig i forebyggelsen af nedslidning og ulykker i arbejdsmiljøet. Andre barrierer er:

- › Ejerkredeksens prioritering af sekskabernes kerneopgave
- › Sekskabernes oplevelse af hvad der er legitimt at beskæftige sig med
- › Sekskabernes oplevelse af at andre tager sig af arbejdsmiljø

## Anbefalinger

På denne baggrund anbefales følgende:

For det første anbefales det, at branchen går i dialog med arbejdsmarkedets parter og med arbejdsmiljøsystemet for at definere den eller de roller, som forsikrings- og pensionssekskaberne kan spille, på en måde, som er i overensstemmelse med deres kerneopgaver og primære interesser.

For det andet anbefales det, at sekskaberne sikrer sig, at de har en vis minimumskompetence på arbejdsmiljøområdet, så de kan udvikle deres rolle i forhold til forebyggelsen.

For det tredje anbefales det, at sekskaberne begynder at udvikle produkter/ydelser og indsatser vedrørende forebyggelse i arbejdsmiljøet ud fra den dokumentation, der trods alt findes. Det mest oplagte er her, at forsikrings- og pensionssekskaberne informerer (mere) om forebyggelse i arbejdsmiljøet – ud fra den fælles interesse, som kunder (virksomheder/lønmodtagere) og sekskaber har i at skabe et godt arbejdsmiljø, og lige som nogle af dem i forvejen informerer om fastholdelse og TTA.

For det fjerde anbefales det, at forsikrings- og pensionssekskabers behov for dokumentation præciseres. Derefter kan det undersøges, om denne dokumentation faktisk findes, og hvad der i givet fald skal til for at fremskaffe den. Hvis der er behov for projekter, der varer længere end tre år, og forskere har vanskeligt ved at skaffe midler til sådanne projekter, kunne de forsikrings- og pensionssekskaber som i forvejen har fonde, der støtter almenlyttige (forebyggelse)projekter, overveje at yde støtte til sådanne projekter.

For det femte anbefales det, at arbejdsmiljøforskningssystemet så vidt muligt tilgodeser sekskabernes dokumentationsbehov ved formuleringen af forskningsstrategier samt ved planlægningen, gennemførelsen og afrapporteringen af konkrete forskningsprojekter.

## Bilag A De tyske Berufsgenossenschaften

### Introduktion

De tyske Berufsgenossenschaften (BG) er den lovpligtige arbejdsskadeforsikring for de tyske private virksomheder og deres ansatte.

BG har til opgave at arbejde for at forebygge ulykker og erhvervssygdomme og arbejdsrelaterede sundhedsfarer. Medarbejdere, der har været ude for en arbejdsulykke eller lider af en erhvervssygdom, bliver medicinsk, socialt og professionelt rehabiliteret af BG. Desuden er det op til BG at yde økonomisk kompensation til de skadelidte for konsekvenserne af ulykker og sygdom. I 2005 blev omkring 46,2 mio. mennesker forsikret i BG.

BG er organiseret som offentlige selskaber med selvstyre og finansieres hovedsageligt gennem bidrag fra de virksomheder, der har pligt til at være medlemmer. I 2005 var omkring 3,2 millioner virksomheder medlemmer af en BG.

BG beskæftiger omkring 19.000 mennesker, heraf omkring 2.200 som inspektører (2005).

BG er opdelt efter branche; i landbrugssektoren dog efter region.

EU-domstolen har i en principiel dom fastslået, at BG er i overensstemmelse med EU-retten.

### Opgaver

BG har først og fremmest til opgave at forhindre arbejdsulykker, erhvervssygdomme og arbejdsrelaterede sundhedsrisici med alle passende midler. De opfylder denne forebyggende opgave primært gennem rådgivning af virksomheder i spørgsmål om arbejdsmiljø og sikkerhed. BG vedtager ulykkesforebyggende forskrifter og overvåger virksomhedernes overholdelse og gennemførelse af disse. Overvågning og rådgivning leveres af såkaldte inspektører, som er udstyret med visse magtbeføjelser. De løsninger, som inspektører foreskriver, såsom standsning af arbejdet ved en farlig maskine, kan om nødvendigt blive håndhævet ved tvang.

Desuden uddanner og træner BG de mennesker, der i virksomhederne arbejder med arbejdssikkerheden, dvs. ledere, sikkerhedsrepræsentanter og arbejdsmiljøfolk.

Indtræffer en arbejdsulykke eller pådrager en forsikret person sig en erhvervssygdom, skal BG afhjælpe skaden, eller i det mindste forbedre sundheden, forebygge dens forværring og lindre dens konsekvenser. BG arbejder tæt sammen med læger og hospitaler. Ofte bliver de sårede og syge også behandlet i særlige rehabiliteringsfaciliteter.

I tillæg til den medicinske rehabilitering findes den lige så vigtige faglige og sociale rehabilitering: BG skal i overensstemmelse med den forsikredes lyst og evner sikre ham en passende plads i arbejdslivet og yde bistand til at klare kravene i dagligdagen og til at deltage i samfundslivet, og for at føre et så uafhængigt liv som

muligt. Hvis den forsikrede har behov for pleje på grund af ulykke eller erhvervs-sygdom, yder BG de samme ydelser såvel som den langsigtede pleje.

Under uarbejdsdygtigheden på grund af ulykke eller sygdom, understøtter BG den forsikrede økonomisk ved at betale dem skadeserstatning. Hvis den forsikrede er permanent helbredsskadet på grund af en arbejdsulykke eller erhvervssygdoms, modtager vedkommende fra BG en indkomstafhængig invalidepension. Princippet er 'rehabilitering før pension'. BG må kun udbetale invalidepension, hvis yderligere medicinsk behandling er udsigtsløs.

Hvis en forsikringstager dør som følge af ulykken eller erhvervssygdommen, sikrer BG de efterladte økonomisk.

### **Organisering**

BG er institutioner for den lovpligtige ulykkesforsikring og yder dermed social støtte. Deres organisation er fastlagt i sociallovgivningen.

BG er offentlige selskaber med selvstyre. Som sådan er de medlemsorganiseret. Dens medlemmer er virksomhederne i de brancher, som hver BG dækker.

BG har tre styrende organer: Repræsentantskabet, bestyrelsen og direktionen.

Repræsentantskabet består af lige mange repræsentanter for medlemsvirksomhederne (arbejdsgiverrepræsentanter) og repræsentanter for de forsikrede medarbejdere (arbejdstagernes repræsentanter). I praksis drejer det sig om repræsentanter fra de relevante arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger.

Repræsentantskabet vælger bestyrelsen, som også er paritetisk sammensat.

Bestyrelsen ansætter den administrerende direktør, som varetager den daglige ledelse af BG.

### **Tilsyn**

BG er underlagt statsligt tilsyn. Tilsynsmyndighederne – Det føderale kontor for forsikring og det føderale arbejds- og socialministerium – sikrer, at BG overholder loven, opfylder deres lovbestemte opgaver ordentligt og ikke overskrider deres beføjelser.

På ulykkesforebyggelsesområdet er tilsynet udformet som fagtilsyn, dvs. ministeriet kontrollerer ikke kun, om de ulykkesforebyggende forskrifter fra BG er lovlige, men også om de er hensigtsmæssige. Således er det endelige ansvar for BGs forebyggende foranstaltninger placeret hos det føderale arbejds- og socialministerium.

### **Finansiering**

BG finansieres udelukkende af bidrag af medlemsvirksomhederne. De forsikrede betaler ingen bidrag.

Til gengæld er medlemsvirksomhederne helt fritaget fra ethvert erstatningsansvar for deres ansatte. Ved arbejdsulykker og erhvervssygdomme har de berørte forsikringstagere således ingen krav på erstatning fra virksomheden. De må henvende sig til BG.

### **Beregning af forsikringspræmie**

Forsikringspræmien afhænger bl.a. af den gennemsnitlige risiko for ulykker i den branche, hvor en virksomhed har sin hovedaktivitet.

En anden faktor i beregningen af forsikringspræmien er lønsummen, som er summen af de lønninger, der betales af arbejdsgiveren til de ansatte. Brancher med lave lønninger betaler lavere præmie end brancher med højere lønninger.

Nogle BG'er hæver eller sænker derudover præmien afhængigt af udviklingen i skader i virksomheden. På denne måde forsøger man at motivere arbejdsgiveren til at forbedre arbejdssikkerheden.

BG må ikke generere overskud.