

FOREBYGGELSE

Præmiegraduering eller styrket lokalt arbejdsmiljøarbejde?



Præmiegraduering

Socialministeren har nedsat et udvalg, hvor også arbejdsmarkedets parter er repræsenteret. Det skal udarbejde en model for præmiegraduering. Ideen er at virksomheden skal motiveres til at investere i forebygelse af arbejdsskader via forsikringspræmien. Godt arbejdsmiljø betyder lav præmie. Arbejdstilsynet har tidligere udarbejdet et forslag til præmiegraduering, som bakkes op af LO. Det kommer sikkert til at stå centralt i udvalgets arbejde.

Grundideen i forslaget kan skitseres således:

$$\text{Jobrisiko} \times \text{jobeksponering} \times \text{økonomisk skala} \\ = \text{virksomhedens præmie}$$

Jobrisiko

Jobrisikoen opsummerer den kendte gennemsnitlige arbejdsskaderisiko, der eksisterer i det enkelte job. I jobrisikoen indgår blandt andet oplysninger om tidligere anmeldte skader. Jobrisikoen skal løbende justeres efter nye anmeldelser fra virksomhederne, og man kan frygte, at arbejdsmiljøundersøgelser kun i mindre udstrækning bliver inddraget i vurderingerne.

Jobeksponering

Jobeksponering udtrykker, i hvilken grad det enkelte job er udsat for positive eller negative påvirkninger, der er specielle for den enkelte virksomhed. Desuden indgår mulige nye risici i eksponeringen. Jobeksponeringen fastsættes efter en arbejdspladsvurdering, som sandsynligvis skal udføres af Arbejdstilsynet.

Økonomisk skala

Den økonomiske skala omsætter herefter jobrisiko og jobeksponering til virksomhedspræmien. Skalaen afhænger af, hvilke udgifter så som hospitalsophold og andre offentlige udgifter forsikringen skal dække. Men der er bred enighed om, at skal modellen virke, så skal præmierne være langt højere end i dag.

Kan modellen virke?

Det er helt afgørende for modellens effekt, at arbejdspladserne løbende vurderes, så de positive virkninger af investeringer i bedre arbejdsmiljø registreres.

Det er tvivlsomt, om dette kan lade sig gøre. Der er cirka 400.000 arbejdsgivere i Danmark. I øjeblikket kan Arbejdstilsynet gennemsnitligt besøge en arbejdsgiver én gang hver femte år. Med mindre Arbejdstilsynet får tilført ti-dobbelte ressourcer, får virksomhederne ikke justeret præmierne i takt med investeringerne. Arbejdstilsynet drukner simpelthen.

Canadiske tilstande

Til gengæld vil jobrisikoen blive løbende ajourført, når der kommer anmeldelser fra virksomhederne.

Hvad det kan betyde, har blandt andet British Columbia i Canada erfaringer med. Arbejdsgiverne har mere travlt med at forhindre, at arbejdsskader anmeldes, end med at forebygge.

Eksempel på udregning af præmie efter AT's model:

En virksomhed i træindustrien får fastsat sin præmie som *jobrisikoen* \times *jobeksponeringen* \times økonomisk skala.

Jobrisikoen kan også for træindustrien opdeles efter delbrancher, virksomhedsstørrelse og forskellige typer produktionsprocesser. Virksomheden laver møbler, har 25 ansatte og produktionen består af en kombination af:

- spåntagning (savning, høvling)
- limning
- lakering

Jobrisikoen for virksomheden udregnes som den gennemsnitlige risiko for forskellige arbejdsskader eksempelvis mistede fingre eller hjerneskader.

Jobeksponeringen kan udregnes ved et besøg på arbejdspladsen, hvor de særlige forhold på virksomheden vurderes, f.eks.:

- hvordan er den maskinelle sikkerhed ved save?
- hvordan er ordensforholdene?
- hvordan er fysiske og ergonomiske forhold?

Virksomhedens præmie burde så blive højere hvis et arbejdspladsbesøg afslører særligt risikable forhold. Men det bliver snarere anmeldelserne af arbejdsskader, der ændrer virksomhedens præmie, fordi mange arbejdsskader betyder at jobrisikoen i modellen øges.

Systematisk arbejdsmiljøarbejde

Derfor siger AAA, at forebyggelse skal ske gennem styrkelse af det lokale arbejdsmiljøarbejde:

- Sikkerhedsorganisationen skal have øgede beføjelser (f.eks. skal B-siden direkte kunne inddrage eksterne eksperter i arbejdsmiljøarbejdet), bedre uddannelse og bedre økonomi
- Sikkerhedsorganisationen skal konsekvent inddrages i virksomhedens beslutningsprocedure
- Der skal også etableres sikkerhedsorganisation på de små virksomheder
- Arbejdstilsynet skal have øgede bevillinger og øgede beføjelser, eksempelvis skal de tilsynsførende kunne udstede bøder, hvis krævede forbedringer trækker i langdrag

Det kan måske overraske, at AAA peger på denne model i en tid, da det eksisterende arbejdsmiljøapparat synes at være kørt fast. Men vi mener faktisk, at såvel apparat som struktur kan bringes til at fungere, hvis viljen er til stede. Det forudsætter, at den nuværende udsultnings- og nedprioriterings politik stopper.

Beføjelser, bevillinger, lokal viden og uddannelse er vejen mod den forebyggelse, som præmiegraduering ikke er nogen garanti for.

Aktionsgruppen Arbejdere Akademikere
Valby Langgade 55, 2500 Valby. 31 16 60 43