



## Streszczenie raportu na temat bodźców ekonomicznych wykorzystywanych do podnoszenia poziomu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Przegląd literatury z perspektywy europejskiej.

### Wprowadzenie

Bodźce ekonomiczne w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy odnoszą się do procedur, których wynikiem jest nagradzanie podmiotów za tworzenie i utrzymywanie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Przykładem takiego bodźca ekonomicznego jest oferowanie przedsiębiorstwu niższych składek ubezpieczeniowych lub podatkowych w zamian za poprawę wyników w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Rośnie zainteresowanie takimi bodźcami jako instrumentami zachęcania organizacji do inwestowania w bezpieczeństwo pracy, ponieważ sam wymóg prawny często nie jest wystarczający, by przekonać podmioty o jego znaczeniu. Bodźce ekonomiczne mogą stanowić uzupełnienie nakazów prawnych, gdyż motywują podmioty na płaszczyźnie finansowej, a więc mają wpływ na analizę biznesową, która bierze pod uwagę właściwy poziom bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, w sposób jasny dla osób zarządzających przedsiębiorstwami we wszystkich państwach członkowskich UE.

Strategia Wspólnoty w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia potwierdza rolę bodźców ekonomicznych jako narzędzia służącego podnoszeniu świadomości i zapewnianiu zgodności z przepisami prawa. Zgodnie ze strategią:

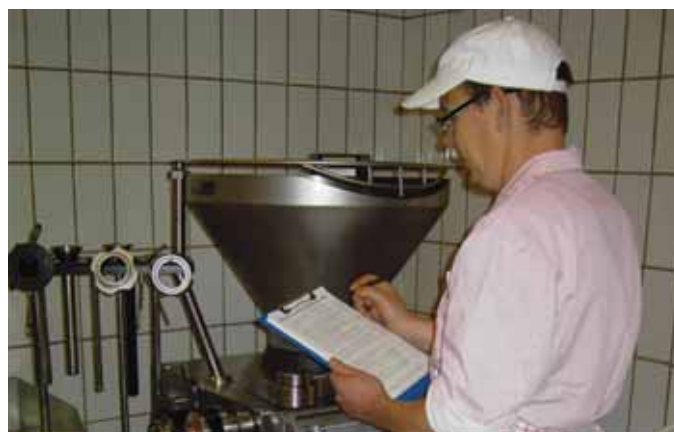
Podnoszenie stanu wiedzy i świadomości w zakresie BHP można wzmacnić, szczególnie w MŚP, stosując bezpośrednio lub pośrednio bodźce ekonomiczne, w zamian za wprowadzanie odpowiednich środków profilaktycznych. Tego rodzaju bodźce mogą obejmować: obniżenie składek socjalnych lub wprowadzenie premii ubezpieczeniowych zależnych od inwestycji w poprawę środowiska pracy lub obniżenia liczby wypadków; pomoc finansową na wprowadzanie programów zarządzania bezpieczeństwem pracy; wprowadzenie wymagań BHP do procedur przyznawania kontraktów w przetargach publicznych (nowa strategia Wspólnoty na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012, Komisja Europejska, Bruksela, 21.01.2007, COM(2007) 62 wersja ostateczna).

Niniejszy raport zawiera przegląd literatury dotyczącej bodźców ekonomicznych, zarys polityki ich stosowania i zbiór studiów przypadku, przedstawiających szczegółowe informacje na temat udanego wdrożenia takich bodźców w różnych państwach europejskich i w wielu różnych sektorach gospodarki.

### Przegląd literatury dotyczącej bodźców ekonomicznych

Kwestia korzyści wynikających ze stosowania bodźców ekonomicznych mających swe źródło poza przedsiębiorstwem, ukierunkowanych na podnoszenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, była szeroko dyskutowana. Wyniki tej dyskusji są jednak niejednoznaczne, z powodu trudności o charakterze metodologicznym w ocenie skuteczności poszczególnych programów. Dlatego też sugerowana jest konieczność dalszych badań, w celu wyjaśnienia niejednoznacznych wyników opublikowanych dotychczas w literaturze dotyczącej omawianej tematyki.

W odniesieniu do wdrażania bodźców ekonomicznych specyficzne środki zniechęcające okazały się mieć znacząco większy wpływ na liczbę zwolnień lekarskich niż środki bardziej ogólne. Skuteczność konkretnych (zewnątrznych) bodźców wprowadzanych przez państwo nie zawsze



była jednak jasna. Wyniki mówią między innymi, że: 1) obniżki podatków mogą być skuteczne w umożliwianiu podmiotowi inwestycji w bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w pracy. Ten rodzaj bodźca może być skuteczny oczywiście tylko w odniesieniu do podmiotów, które płacą podatek od osób prawnych; 2) łączenie bodźców ekonomicznych z programami audytów i interwencji było kolejnym obiecującym sposobem podwyższenia poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy; 3) dostosowane finansowanie – gdy rządy zapewniają dotację proporcjonalną do kwoty pieniędzy wydanej przez podmiot na ochronę zdrowia w miejscu pracy – jest potencjalną metodą podnoszenia poziomu BHP. Ten rodzaj bodźca ekonomicznego wiąże się z wysokimi kosztami administracyjnymi zarówno dla podmiotu, jak i rządu.

Bodźce ekonomiczne związane z ubezpieczeniem były skutecznym sposobem zachęcania organizacji do inwestowania w bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w miejscu pracy. Dowody wskazują, że bodźce ekonomiczne powodują zmianę zachowania pracodawców lub obniżenie wskaźników wypadkowych w przedsiębiorstwach. Prowadzono dość dużą liczbę badań dotyczących metody określania historii szkodowości (ang. experience rating) w odniesieniu do odszkodowań wypłacanych pracownikom. Metoda ta najczęściej polega na systemie bonus-malus dla składek ubezpieczeniowych opartych na indywidualnych wskaźnikach wypadkowych przedsiębiorstwa. W przeglądzie literatury przeanalizowano szereg dokumentów z badań dotyczących skuteczności tej metody i zidentyfikowano co najmniej średniej wagi dowody na to, że zmniejsza ona liczbę roszczeń ubezpieczeniowych.

### Przegląd polityki dotyczącej bodźców ekonomicznych

W Europie podstawowe kryteria systemów ubezpieczeń społecznych i podejścia do odszkodowań dla pracowników nie są zbyt zróżnicowane. Wiele krajów zaprojektowało swój system zabezpieczenia społecznego zgodnie z tradycją wywodzącą się od Bismarcka, a instytucje ubezpieczające od wypadków są oparte na monopolu państwowym. Istnieje znaczna grupa państw z konkurencyjnym rynkiem w systemie Beveridge'a oraz dwie mniejsze grupy państw z formami mieszanymi. Tak więc różnorodność systemów ubezpieczenia wypadkowego

i ubezpieczenia społecznego jest mocno ograniczona pod względem podstawowych kryteriów, choć zapewne istnieje wiele różnic o charakterze bardziej szczegółowym.

Te różnice między państwami oraz programami bodźców ekonomicznych mają naturalnie wpływ na możliwość przenoszenia określonych modeli stosowania bodźców ekonomicznych w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Systemy dotacji, bodźce podatkowe i bodźce pozafinansowe powinny być teoretycznie możliwe do wprowadzenia we wszystkich państwach UE. Podejście według metody określania historii szkodowości można odnaleźć na rynkach konkurencyjnych i monopolistycznych. Istnieją jednak różnice, jeśli chodzi o finansowanie środków profilaktycznych, takich jak szkolenie czy inwestycje w BHP. Nie powinno to stanowić problemu przy monopolistycznych podejściach, ponieważ firma ubezpieczeniowa może być pewna, że skorzysta na pozytywnych skutkach, jakie inwestycje będą miały dla wskaźnika roszczeń. Na rynku konkurencyjnym firma ubezpieczeniowa ponosi jednak ryzyko, że przedsiębiorstwa w krótkim okresie zmienią ubezpieczyciela i w ten sposób inwestycje w środki zapobiegawcze będą korzystniejsze dla konkurentów niż początkowego ubezpieczyciela. Możliwym rozwiązaniem dla rynków konkurencyjnych mogłoby być wprowadzenie długookresowych umów na kilka lat lub stworzenie wspólnego funduszu prewencyjnego, który byłby finansowany równo przez wszystkich ubezpieczycieli.

Prawie wszystkie większe państwa członkowskie UE raczej aktywnie oferują bodźce ekonomiczne. Niemcy, Francja, Włochy i Polska oferują różne bodźce za pośrednictwem publicznego systemu ubezpieczeń; często są to nie tylko zmiany stawek ubezpieczeniowych, ale również programy dotacji dla konkretnych inwestycji w bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w pracy. W Hiszpanii bodźce ubezpieczeniowe są planowane w krajowej strategii dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia w pracy. Oferowanych jest też tam wiele programów dotacji na rzecz BHP na poziomie krajowym i regionalnym. Wśród małych państw członkowskich Belgia, Finlandia i Niderlandy są najbardziej aktywne, udowadniając, że bodźce ekonomiczne są możliwe również w prywatnych systemach ubezpieczeń od wypadków.

Podsumowując, przegląd pokazuje, że bodźce ekonomiczne mogą być oferowane niemal we wszystkich państwach członkowskich, bez względu na tradycje systemu ubezpieczeń społecznych czy prywatny lub publiczny charakter systemu ubezpieczeń od wypadków.

## Studia przypadku

Zestaw studiów przypadku pokazuje, że bodźce ekonomiczne mogą być skuteczne w promowaniu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w wielu konfiguracjach. Wszystkie przedstawione programy stosowania bodźców ekonomicznych były efektywnie zarządzane i stanowiły przedmiot pewnego rodzaju oceny.

W sześciu studiach przypadku są dostępne także wskaźniki ilościowe w odniesieniu do pozytywnych skutków w zakresie warunków pracy w przedsiębiorstwach uczestniczących w programie:

- W Niemczech, w 2001 r., po wprowadzeniu programu stosowania bodźców ekonomicznych w przedsiębiorstwach przemysłu mięsnego, liczba wypadków podlegających obowiązkowi zgłoszenia zmniejszyła się o 25%.

- W Finlandii w sektorze rolnictwa wskaźnik wypadków spadł o ponad 10%.
- Spośród polskich przedsiębiorstw, które sfinansowały systemy zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w pracy, 70% miało mniej wypadków i niższe składki ubezpieczeniowe, a 50% odnotowało mniejszą liczbę pracowników pracujących w warunkach niebezpiecznych.
- Właska instytucja ds. odszkodowań dla pracowników subsydiowała kredyty bankowe w celu stymulowania inwestycji w bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w pracy w MŚP; przedsiębiorstwa uczestniczące miały o 13–25% mniej wypadków niż porównywalne przedsiębiorstwa.
- Po wdrożeniu niemieckiego programu stosowania bodźców ekonomicznych dotyczących ubezpieczeń zdrowotnych okazało się, że wypłaty za czas choroby i stałe nieobecności w pracy znacząco się zmniejszyły, gdy przedsiębiorstwa wprowadziły nowoczesny system zarządzania ochroną zdrowia.
- Holenderski program dotacji na inwestowanie w nowe maszyny i wyposażenie, wskazane ze względu na BHP, doprowadził do lepszych warunków pracy w 76% przedsiębiorstw (40% pracodawców stwierdziło, że nowe wyposażenie było bardzo korzystne, a 36% – że było dość korzystne).

## Czynniki powodzenia w stosowaniu bodźców ekonomicznych

Podsumowując trzy części raportu, można określić następujące czynniki powodzenia:

1. Program stosowania bodźców ekonomicznych powinien nie tylko nagradzać za dotychczasowe wyniki dobrego zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia (tj. dotychczasowe wskaźniki wypadków), ale również za konkretne środki zapobiegawcze, których celem jest zmniejszenie liczby wypadków i problemów zdrowotnych bodźców przyszłości.
2. Program bodźców ekonomicznych powinien być otwarty na przedsiębiorstwa wszystkich wielkości, a ze szczególną uwagą podchodzić do specjalnych potrzeb MŚP.
3. Bodziec ekonomiczny powinien być odpowiednio mocny, by zachęcić pracodawców do udziału w programie.
4. Powinna istnieć jasna i bezpośrednia relacja między pożądaną działalnością prewencyjną przedsiębiorstwa a nagrodą.
5. System bodźców ekonomicznych powinien mieć jasne kryteria nagradzania i powinien zostać możliwie prosto zaprojektowany w celu utrzymania obciążenia administracyjnego na niskim poziomie, zarówno dla przedsiębiorstw uczestniczących, jak i dla organizacji oferujących program bodźców ekonomicznych.
6. Jeśli bodziec ekonomiczny ma być skierowany do wielu przedsiębiorstw, najbardziej skuteczne będą bodźce oparte na ubezpieczeniach lub podatkach, z dokładnie określonymi kryteriami (system zamknięty).
7. Jeśli zamiarem jest promowanie innowacyjnych rozwiązań w poszczególnych obszarach, najbardziej skuteczne będą programy dotacji (system otwarty).

## Więcej informacji

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

## Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, HISZPANIA  
Tel. +34 944794360, faks +34 944794383  
E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Powielanie dozwolone pod warunkiem podania źródła informacji. *Printed in Belgium*, 2010

