

Ekonomiczne aspekty kształtowania warunków pracy

- 1. Wprowadzenie**
- 2. Aspekty makroekonomiczne kształtowania warunków pracy**
- 3. Aspekty mikroekonomiczne kształtowania warunków pracy**
- 4. Ekonomiczne stimulatory poprawy warunków pracy**
- 5. Podsumowanie**

1. Wprowadzenie

Koszty nieodpowiednich warunków pracy ponoszą zarówno osoby fizyczne, przedsiębiorstwa jak i sektor publiczny, gdyż urazy spowodowane wypadkami zwiększają bowiem zapotrzebowanie na różne jego usługi sektora publicznego takie jak np. usługi służby zdrowia. W efekcie końcowym koszty te obciążają wszystkich obywateli bądź jako podatników bądź jako konsumentów. Obywatele jako podatnicy pokrywają wydatki poniesione przez sektor publiczny. W rezultacie wypadki powodują znaczne straty w gospodarce, których wysokość według szacunków Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Bilbao dla „starych” krajów członkowskich UE wynoszą od 2,6% do 3,8% PKB. Według oceny Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - PIB w Polsce koszty niewłaściwych warunków pracy wynoszą od 17,4 do 21,75 mld. zł. co stanowi od 1,7% do 2,1% PKB Polski.

Aspekty ekonomiczne kształtowania warunków pracy mogą być analizowane zarówno na poziomie makroekonomicznym jak i mikroekonomicznym. Prowadzone analizy powinny uwzględniać zarówno koszty wynikające z nieodpowiednich warunków pracy jak i koszty działalności prewencyjnej. Istotną rolę ogrywają ekonomiczne stymulatory poprawy warunków pracy funkcjonujące głównie w formie zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W skali makroekonomicznej koszty wynikające z nieodpowiednich warunków pracy można oceniać przede wszystkim przez pryzmat świadczeń wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Ocena makroekonomiczna innych kosztów wynikających z niewłaściwych pracy jest utrudniona z uwagi na brak wielu danych. Dotyczy to zwłaszcza kosztów leczenia.

Dla przedsiębiorstw koszty nieodpowiednich warunków pracy stanowią dodatkowe koszty produkcji, które ukrywane są w cenach wyrobów i usług. W rezultacie klient musi więcej zapłacić za dany produkt.

Skutki niewłaściwych warunków pracy ponoszą też osoby poszkodowane w wypadkach przy pracy oraz te, u których stwierdzono choroby zawodowe. Dla osoby poszkodowanej wypadek może spowodować czasową lub trwałą niezdolność do pracy, lub też w najgorszym przypadku śmierć. Konsekwencje wypadku ponosi również rodzina osoby poszkodowanej. Wprawdzie osoby poszkodowane lub członkowie ich rodzin otrzymują świadczenia pieniężne i rzeczowe od pracodawców, instytucji ubezpieczeń społecznych lub ze strony państwa to jednak nie pokrywają one wszystkich strat spowodowanych wypadkami przy pracy.

2. Aspekty makroekonomiczne kształtowania warunków pracy

Znaczna część kosztów niewłaściwych warunków pracy ponoszona jest przez całe społeczeństwo. Są to koszty, które w toku ewolucji systemów socjalnych różnych państw przenoszono z poszkodowanych i pracodawców na resztę obywateli. Koszty te są zatem w dużym stopniu kosztami ukrytymi, a w związku z tym najmniej uświadamianymi przez społeczeństwo.

Koszty wynikające z nieodpowiednich warunków pracy można oceniać przede wszystkim przez pryzmat świadczeń wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych takich jak renty z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowe, jednorazowe odszkodowania, zasiłki chorobowe, świadczenia rehabilitacyjne i inne. Świadczenia te wypłacane są z funduszu wypadkowego ZUS. Należy jednak podkreślić, iż niektóre świadczenia mające związek z pracą nie są objęte ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych i dlatego ich koszty mimo że są pokrywane przez ZUS nie są wyszczególniane. Dotyczy to np. kosztów zasiłków pogrzebowych oraz kosztów rehabilitacji leczniczej finansowanej przez ZUS w ramach tzw. prewencji rentowej. Koszty te podawane są jedynie całościowo, bez wyszczególnienia kosztów zasiłków pogrzebowych i kosztów rehabilitacji będących następstwem wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Tablica 1

Świadczenia wypłacane z funduszu ubezpieczenia wypadkowego ZUS w latach 2003 - 2006

Rodzaj świadczenia	Wielkość wypłaty w mln zł.			
	2003	2004	2005	2006
Renty z tytułu niezdolności do pracy i renty rodzinne	3 574,3	3 576,5	3 511,6	3 652,3
Zasiłki chorobowe	263,0	291,0	309,0
Jednorazowe odszkodowania	301,0	226,0	222,0	247,0
Świadczenia rehabilitacyjne	9,0	9,0	33,0
Pozostałe	102,2	87,6	90,0
Ogółem	4 250,5	4 209,1	4 156,6	4 351,7

Źródło: Informacja o świadczeniach pieniężnych z funduszu ubezpieczeń społecznych oraz o niektórych świadczeniach z ubezpieczenia społecznego (lata 2003 do 2006) oraz dane niepublikowane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Począwszy od 1 stycznia 2003 r., tj. daty wprowadzenia w życie ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, kwoty świadczeń wypłacanych z funduszu ubezpieczenia wypadkowego ZUS kształtowały się na stabilnym poziomie. W 2006 r. ZUS wypłacił z tego funduszu łącznie około 4 mld 350 mln zł. Wśród wypłacanych świadczeń dominowały świadczenia rentowe obejmujące zarówno renty

z tytułu niezdolności do pracy jak i renty rodzinne, które stanowiły w latach 2003 - 2006 około 84% ogółu świadczeń wypłacanych z funduszu wypadkowego (tablica 1). Związane było to z wypłatą około 270 tys. świadczeń rentowych rocznie oraz ich przeciętną wysokością, przewyższającą znacznie renty pozostałe tj. z ogólnego stanu zdrowia¹. Wśród ogółu rent z tytułu niezdolności do pracy wypadkowych około 50% stanowiły renty przyznane z tytułu choroby zawodowej, ponad 42% stanowiły renty z tytułu wypadku przy pracy oraz ponad 7% renty z tytułu wypadku w drodze do i z pracy.

W latach 2003 - 2006 liczba nowoprzyznawanych rent wypadkowych z tytułu niezdolności do pracy miała silną tendencję spadkową. Ich liczba zmalała z 4 364 w 2003 r. do 2 981 w 2006 r. Na tendencję tę znaczny wpływ miały renty z tytułu wypadków w drodze do i z pracy, których w 2003 r. przyznano jeszcze 470 natomiast w 2004 r. już 242 a w 2005 r. zaledwie 46. Wszystkie te wypadki miały miejsce jeszcze w 2002 r. tj. przed wejściem w życie ustawy wypadkowej natomiast w latach następnych nastąpiło przyznanie renty. Należy podkreślić, iż od 1 stycznia 2003 r. tj. daty obowiązywania ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym renty będące następstwem wypadków w drodze do i z pracy nie są objęte tym ubezpieczeniem i są wypłacane z funduszu ubezpieczenia rentowego ZUS. Fundusz wypadkowy obciążają więc jedynie świadczenia rentowe z tytułu wypadków w drodze do i z pracy, które zaistniały przed wejściem w życie ustawy wypadkowej

Liczba nowoprzyznanych rent rodzinnych wypadkowych, podobnie jak rent wypadkowych z tytułu niezdolności do pracy miała także w ostatnich latach tendencję spadkową. Ich liczba zmniejszyła się bowiem z 734 w 2003 r. do 628 w 2006 r. tj. o 14,4% głównie na skutek spadku liczby nowych rent przyznanych z tytułu wypadków przy pracy (z 534 w 2003 r. do 476 w 2006 r. oraz w drodze do i z pracy²).

Kolejnymi znaczącymi świadczeniami wypłacanymi z funduszu wypadkowego ZUS były zasiłki chorobowe i jednorazowe odszkodowania. Zasiłki chorobowe wypłacane są przez ZUS od pierwszego dnia niezdolności do pracy z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej w wysokości 100% wynagrodzenia. Kwoty wypłacanych zasiłków miały w latach 2003 - 2006 tendencję wzrostową natomiast zaobserwowano spadek liczby wypłaconych jednorazowych odszkodowań powypadkowych, których liczba zmniejszyła się z 87,7 tys. w 2003 r. do 76,8 tys. w 2006 r. Jednocześnie wydatki przeznaczone na ten cel finansowane z funduszu wypadkowego zmniejszyły się. Uległa również zmniejszeniu przeciętna wysokość odszkodowania.

¹ W 2005 r. przeciętna wysokość renty wypadkowej z tytułu niezdolności do pracy wynosiła 1751 zł. przy przeciętnej wysokości wszystkich rent tego typu wynoszącej zaledwie 903 zł. Przeciętna wysokość renty rodzinnej wypadkowej wynosiła natomiast 1465 zł. przy przeciętnej wysokości wszystkich rent rodzinnych wynoszącej 1094 zł.

² W 2003 r. przyznano jeszcze 95 nowych rent z tytułu wypadków w drodze do i z pracy, w 2004 r. - 18 nowych rent a w 2005 r. - 20 nowych rent. Wszystkie te renty przyznano w związku z wypadkami zaistniałymi przed 1 stycznia 2003 r. tj. wejściem w życie nowej ustawy wypadkowej.

Tablica 2

Przychody i wypłaty z funduszu wypadkowego ZUS w latach 2003 - 2006

Wyszczególnienie	2003	2004	2005	2006
Przychody ze składek	3 867 278	4 033 146	4 307 578	4 281 809
Wypłaty z funduszu	4 246 737	4 206 983	4 165 198	4 350 467
Bilans	- 379 459	- 173 837	+ 142 380	- 73 159

x/ (w tys. zł.)

Źródło: <http://WWW.zus.pl/bip/default/ap?/d>

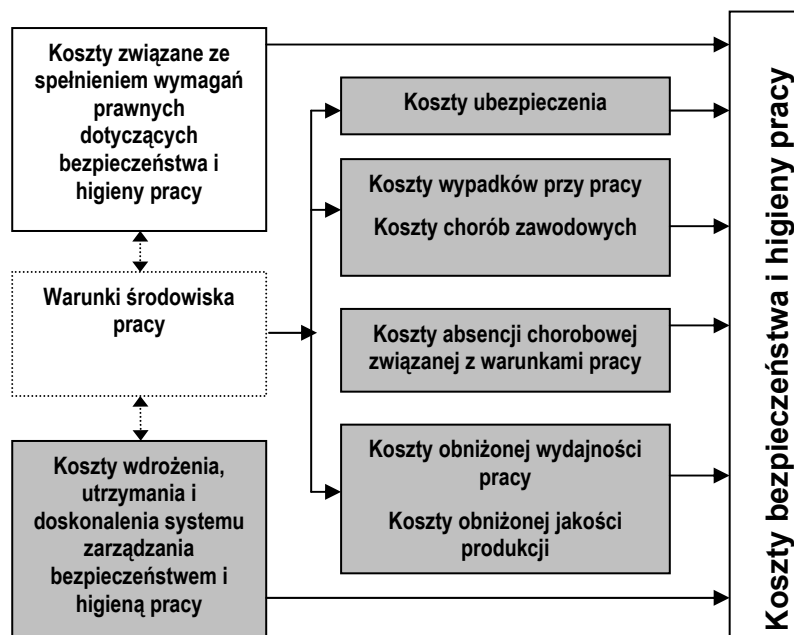
W ciągu czterech lat funkcjonowania systemu ubezpieczenia wypadkowego (2003 - 2006) obserwowano wzrost dochodów funduszu ubezpieczenia wypadkowego przy jednoczesnym nieznacznym spadku wydatków z funduszu (tablica 2). W 2006 r. zanotowano nieznaczny spadek przychodów ze składek i wzrost wypłat świadczeń o około 185 tys.

3. Aspekty mikroekonomiczne kształtowania warunków pracy

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego, opartych na wynikach badania struktury kosztów pracy w gospodarce w 2004 roku, wynika, iż udział wydatków związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, zaliczanych w ciężar kosztów jednostki organizacyjnej, wynosił średnio tylko 1,0% ogólnych kosztów pracy i zmniejszył się w porównaniu do wyników poprzedniego badania w 2000 roku o 0,4% (dla jednostek dużych stanowił on 1,%, a dla średnich 0,6% tych kosztów). Według oceny Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej przyczyna tak niskich wydatków związana jest z niepodejmowaniem przez wielu pracodawców odpowiednich działań zapewniających odpowiednie warunki pracy oraz nieprzestrzeganiem przepisów bhp. Koszty tych działań są bowiem często niewspółmiernie wysokie w stosunku do ewentualnych sankcji karnych.

Dla przedsiębiorstw koszty nieodpowiednich warunków pracy stanowią dodatkowe koszty produkcji, które ukrywane są w cenach wyrobów i usług. Na koszty te, zgodnie z normą PN-N-18004:2001, składają się m.in. koszty ubezpieczenia wyrażone w składkach na społeczne ubezpieczenie wypadkowe, koszty wypadków przy pracy i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, koszty chorób zawodowych, koszty świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych, koszty zwiększonej absencji chorobowej spowodowanej warunkami pracy, koszty obniżonej wydajności pracy i jakości produkcji, które w efekcie powodują zaburzenia toku produkcji i które podrażają jej koszt a ponadto podkopują wizerunek firmy. Istotną grupę kosztów bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią koszty prewencji związanej zarówno z realizacją wymagań prawnych jak i koszty wdrażania i

utrzymania systemu zarządzania BHP (SZ BHP). Koszty działań prewencyjnych, zgodnie z normą PN-N-18004:2001, uwzględniają zarówno koszty spełnienia wymagań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jak i koszty wdrożenia, utrzymywania i doskonalenia SZ BHP (rys.). Wyższe koszty działań prewencyjnych powinny prowadzić do wzrostu poziomu bezpieczeństwa i poprawy warunków pracy, a tym samym do obniżenia, w krótszej lub dłuższej perspektywie czasowej, kosztów związanych z niewłaściwymi warunkami środowiska pracy.



Rys. Ogólny podział kosztów bezpieczeństwa i higieny pracy. Źródło: PN-N-18004:2001

Koszt składki na ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawowy składnik kosztów BHP w przedsiębiorstwie. Dzięki tej składce pracujący mają zapewnione ze strony ZUS świadczenia pieniężne i wybrane świadczenia rzeczowe w razie zaistnienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. W związku z wprowadzeniem w życie z dniem 1 kwietnia 2006 r. zróżnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe na poziomie przedsiębiorstwa znacznie wzrosła jej rola w ogólnych kosztach BHP w przedsiębiorstwie.

Koszty wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych stanowią istotny składnik kosztów nieodpowiednich warunków pracy. Przeprowadzone przez CIOP badania kosztów wypadków przy pracy wykazały m.in., iż bardzo niski jest udział przedsiębiorstw w społecznych w kosztach wypadków przy pracy - wynosi on zaledwie 11% ogółu kosztów. Udział ten zmniejszył się wyraźnie po wejściu w życie z dniem 1 stycznia 2003 r. nowej ustawy o ubezpieczeniu wypadkowym. Wejście w życie tej ustawy spowodowało bowiem obciążenie funduszu wypadkowego ZUS niektórymi świadczeniami pieniężnymi wypłacanymi dotychczas ze środków własnych przedsiębiorstw. Należy jednak podkreślić, iż na poziomie przedsiębiorstw bardzo wysokie są koszty zdarzeń potencjalnie wypadkowych, które nie są

objęte obowiązkiem rejestracji. Wskazują na to liczne badania przeprowadzone m.in. w USA, Wielkiej Brytanii i krajach skandynawskich. Dlatego więc ograniczanie się jedynie do wypadków urazowych, zarejestrowanych w przedsiębiorstwie, prowadzi do znacznego zaniżenia rzeczywistych kosztów wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych w przedsiębiorstwie.

Zwiększona absencja chorobowa, niezależnie od absencji spowodowanej wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi, może być powodowana pracą w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia. Dlatego też czynnik ten powinien być uwzględniany jako składnik kosztów BHP niezależnie od faktu, iż ocena stopnia wpływu nieodpowiednich warunków pracy zarówno na wielkość jak i koszty absencji chorobowej jest obarczona dużym stopniem subiektywizmu.

Praca w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia wpływa na obniżenie wydajności pracy, może też powodować większe zmęczenie i wolniejsze tempo pracy, które jest następnie „korygowane” przez pracę w godzinach ponadwymiarowych. Wpływa to w istotny sposób na wzrost kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa, tym bardziej, iż za pracę w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z obowiązującymi przepisami (Art. 134 K.P.) przysługują pracownikowi dodatki w wysokości 50% lub 100% w stosunku do normalnego wynagrodzenia. Podobnie jak w przypadku absencji spowodowanej warunkami pracy, próba oszacowania wpływu nieodpowiednich warunków pracy na ogólną liczbę godzin ponadwymiarowych przepracowanych w przedsiębiorstwie może być obarczona dużym stopniem subiektywizmu. Koszty świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych to koszty: posiłków profilaktycznych i regeneracyjnych, napojów oraz innych środków odżywczych wydawanych nieodpłatnie pracownikom, dodatków pieniężnych, skróconego czasu pracy, dodatkowych urlopów oraz innych uprawnień (np. możliwości wcześniejszego niż ogólnie przyjęto, przejścia na emeryturę).

Koszty prewencji związanej z realizacją wymagań prawnych stanowią bardzo istotny i zauważalny składnik kosztów bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie. Zaliczyć należy do nich w szczególności koszt zatrudnienia pracowników BHP lub koszt obsługi w zakresie BHP przez specjalistów zewnętrznych, koszt monitorowania stanu BHP, koszty zakupu środków ochrony indywidualnej i zbiorowej, koszty zakupu i prania ubrań roboczych, koszt zakupu środków czystości, koszty auditów, koszt badań lekarskich, koszty szkoleń BHP, koszt pomiarów warunków środowiska pracy, koszt organizacji i utrzymania służb ratowniczych, koszt promocji i informacji oraz koszt zmian w organizacji produkcji.

Analizując koszty wdrażania systemu zarządzania BHP należy uwzględnić koszty przeglądu wstępnego, koszty szkoleń dotyczących wdrażania systemu, koszty informowania o wdrażaniu systemu, koszty opracowania dokumentacji i planowania w SZ BHP, koszty audytów zewnętrznych i certyfikacji oraz koszty konsultacji zewnętrznych i wewnętrznych.

Koszty utrzymania systemu zarządzania BHP obejmują koszty administracyjne, koszty oceny ryzyka zawodowego, koszty szkoleń związanych z utrzymaniem i doskonaleniem systemu, koszty informowania o zagadnieniach związanych z utrzymaniem systemu, koszty monitorowania warunków pracy, koszty realizacji planów ogólnych i szczegółowych bhp, koszty audytowania, koszty zarządzania dokumentacją oraz przeglądu wykonywanego przez najwyższe kierownictwo.

Przeprowadzone przez CIOP-PIB badania kosztów wdrażania i utrzymania SZ BHP w 20 przedsiębiorstwach wykazały m.in., iż:

- księgowe koszty wdrożenia SZ BHP w przedsiębiorstwach wynoszą rocznie średnio 185 tys. zł a koszty utrzymania SZ BHP wynoszą średnio 178 tys. zł.;
- księgowe koszty wdrażania i utrzymania SZ BHP są relatywnie niskie w porównaniu do kosztów działań prewencyjnych związanych z realizacją przepisów prawa stanowiąc w przypadku kosztów wdrażania SZ BHP średnio 3,2% dla ogółu przedsiębiorstw a w przypadku kosztów utrzymania SZ BHP tylko 2,3%;
- charakterystyczne jest bardzo duże zróżnicowanie między przedsiębiorstwami udziału księgowych kosztów wdrażania i utrzymania SZ BHP w relacji do księgowych kosztów działań prewencyjnych związanych z realizacją przepisów prawa wynoszące od 0,9 % do 36,4% a przypadku kosztów utrzymania SZ BHP od 0,5% do 32,7%;
- wdrażanie i utrzymaniu SZ BHP związane jest jednak z dużymi nakładami pracy pracowników przedsiębiorstw wykonywanej w ramach ich obowiązków. Obliczone na tej podstawie koszty alternatywne (koszty utraconych możliwości) są znacznie wyższe niż koszty księgowe i w przypadku kosztów wdrażania SZ BHP przewyższają je 5,5 krotnie;
- wdrażanie SZ BHP przynosi przedsiębiorstwom znaczne korzyści, polegające m.in. na zmniejszeniu liczby i częstości wypadków pracy, obniżeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe, wzroście wydajności pracy, poprawie jakości oraz na zwiększeniu świadomości w zakresie zagrożeń na stanowisku pracy

4. Ekonomiczne stimulatory poprawy warunków pracy

Składka na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych stanowi jeden z podstawowych składników kosztów bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie. Dzięki wprowadzeniu w życie, na wniosek Ministra Pracy i Polityki Społecznej, zasad różnicowania stopy procentowej składek, wmontowany został do

polskiego systemu ochrony pracy ekonomiczny stymulator poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwie³.

Wprowadzone zasady różnicowania stopy procentowej składek zostały oparte na rozwiązaniach opracowanych w CIOP-PIB. Stały się one następnie podstawą prac nad ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy, realizowaną w latach 2005 -2007, z inicjatywy CIOP-PIB, w ramach polsko - niemieckiej grypy roboczej, powołanej na mocy porozumienia ministrów pracy i polityki społecznej obu wymienionych krajów. W pracach nad projektem ustawy uczestniczyli z polskiej strony przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), ZUS oraz CIOP-PIB.

Momentem przełomowym było podjęcie w 2002 r., na wniosek Ministra Pracy i Polityki Społecznej, decyzji o przygotowaniu odpowiedniej ustawy i rozporządzenia wprowadzającego mechanizm zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej w zależności od stanu warunków pracy.

W okresie od 1 stycznia 2003 r. do 31 marca 2006 r. różnicowanie składki odbywało się jedynie na poziomie grup działalności (np. górnictwo i kopalnictwo surowców energetycznych, produkcja metali i wyrobów z metali). Przepis dotyczący różnicowania składki na poziomie płatnika składek, poprzez odpowiednie podwyższanie i obniżanie składki w stosunku do składki ustalonej w rozporządzeniu dla grupy działalności, wszedł w życie od 1 kwietnia 2006 r.

Zgodnie z nowymi uregulowaniami prawnymi składka na ubezpieczenie wypadkowe w Polsce jest ustalana na rok składkowy obejmujący okres od 1 kwietnia danego roku do 31 marca roku następnego.

Płatnicy składek podzieleni zostali na dwie grupy:

- zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych;
- zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego, co najmniej 10 ubezpieczonych.

Dla wszystkich płatników składek, zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych, stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe jest taka sama i wynosi 50% najwyższej stopy procentowej, ustalonej na dany rok składkowy dla danej grupy działalności.

Dla płatników składek zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana. W tym celu płatnicy składek zostali przyporządkowani do określonych grup działalności, w

³ Podstawowe zasady różnicowania stopy procentowej składek, oparte na rozwiązaniach opracowanych w CIOP-PIB, zostały określone w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Szczegółowe zasady zawiera rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. oraz zmieniające je rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z dnia 6 marca 2006 r. oraz z dnia 26 czerwca 2007 r.

zależności od rodzaju działalności Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), ujętej w rejestrze REGON podmiotów gospodarki narodowej.

Grupy działalności z odpowiadającymi im kategoriami ryzyka oraz stopami procentowymi składki na ubezpieczenie wypadkowe ustala minister polityki pracy i polityki społecznej. Szczegółowe zasady ustalania kategorii ryzyka zarówno dla grup działalności jak i płatników składek oraz różnicowania stopy procentowej składek przedstawione zostały w rozporządzeniach ministra pracy.

Prowadzone przez Centralny Instytut Ochrony Pracy analizy dotyczące funkcjonowania systemu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe wskazują na konieczność pewnych korekt w obowiązujących obecnie uregulowaniach. Wynikają one z następujących przesłanek:

- ograniczenie zakresu zakładów pracy objętych zróżnicowaniem składki do płatników zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego od 10 ubezpieczonych powoduje nierówne traktowanie podmiotów gospodarczych co jest niezgodne z Konstytucją RP. Obowiązujący przepis może być wykorzystywany do obchodzenia prawa polegającego na celowym zwiększeniu lub zmniejszeniu liczby ubezpieczonych pracowników w celu opłacania niższej składki na ubezpieczenie wypadkowe;
- liczba 29 grup działalności stanowiących tzw. wspólnoty ryzyka jest niewystarczająca i nie uwzględnia w wystarczającym stopniu zróżnicowania ryzyka związanego z pracą (np. w grupie „transport, gospodarka i łączność” znajduje się transport drogowy, szynowy, wodny, lotniczy, działalność związana z turystyką, poczta i telekomunikacja) powodując, iż w ramach danej grupy znajdują się podgrupy o bardzo zróżnicowanym ryzyku zawodowym co w konsekwencji ogranicza oddziaływanie stymulujące składki;
- przedziały wartości wskaźników częstości stanowiące podstawę do ustalenia częściowych kategorii ryzyka według wskaźników częstości wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia, zawarte w załączniku do rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z dnia 29 listopada 2002 r., oparte są na wskaźnikach z połowy lat dziewięćdziesiątych. W ostatnich latach wysokości tych wskaźników uległy jednak istotnej zmianie. Znaczemu obniżeniu uległy m.in. wskaźniki częstości wypadków ciężkich i chorób zawodowych oraz pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi. Ponadto ustawodawca ograniczył, w stosunku do projektu ustawy dla potrzeb której opracowywane były kryteria, wskaźnik częstości osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia jako kryterium różnicowania składki do wskaźnika częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi. Powoduje to, iż obowiązujące wartości wskaźników częstości (dostosowane do zagrożeń czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi ujmowanymi łącznie) są za wysokie i w konsekwencji:

- obowiązujące przedziały wartości wskaźników utrudniają prawidłową ocenę ryzyka dla potrzeb ubezpieczenia wypadkowego zarówno na poziomie grup działalności jak i płatników składek;
- system różnicowania składki na poziomie płatników składek w niewystarczającym stopniu reaguje na obniżenie lub zwiększenie wskaźników częstości w przedsiębiorstwie, które nie przekłada się często na obniżenie lub podwyższenie kategorii ryzyka i wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Wymienione braki powodują, iż obecnie funkcjonujący w naszym kraju system zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe nie motywuje w oczekiwanym stopniu pracodawców do ponoszenia dodatkowych nakładów na poprawę warunków pracy w przedsiębiorstwach.

5. Podsumowanie

Biorąc pod uwagę przedstawione dane można stwierdzić, że zarówno na poziomie państwa, jak i poszczególnych przedsiębiorstw ponoszone są znaczące koszty związane z nieodpowiednimi warunkami środowiska pracy. Poprawa stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy może zatem zmniejszyć te koszty i tym samym wpłynąć na zwiększenie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Dużą rolę należy tutaj do ustawodawcy, który poprzez odpowiednie regulacje prawne może stymulująco wpływać na działania pracodawców w kierunku zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

W latach 2003 - 2006 zaobserwowano poprawę salda dochodów i wydatków funduszu ubezpieczenia wypadkowego, co było wynikiem z jednej strony dobrej koniunktury gospodarczej i związanego z nią wzrostu wynagrodzeń będących podstawą obliczania składek oraz poprawy w ściągalności składek przez ZUS a drugiej strony zmniejszania wypłaty świadczeń przez ZUS. Spadek, chociaż stosunkowo niewielki, wypłat świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego był związany ze znacznym zmniejszeniem liczby nowoprzyznawanych rent wypadkowych m.in. z powodu wykluczenia wypadków w drodze do i z pracy z ubezpieczenia wypadkowego. Wpływ na tę tendencję miała niewątpliwie również zmniejszająca się liczba wypadków przy pracy, zwłaszcza o ciężkich skutkach oraz chorób zawodowych. Z tego też powodu następowało w latach 2003 - 2006 zmniejszanie wypłat jednorazowych odszkodowań z tym, że jednocześnie nastąpił wzrost wypłat zasiłków chorobowych będących następstwem wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W celu zwiększenia skuteczności działań prewencyjnych celowe jest wprowadzenie zmian zarówno w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jak i w nowym rozporządzeniu w sprawie różnicowania stopy procentowej składki.

Zmiany w ustawie powinny uwzględniać:

- objęcie zróżnicowaniem stopy procentowej składek także płatników zgłaszających do ubezpieczenia społecznego od 1 do 10 ubezpieczonych. Płatnicy ci byłiby objęci zróżnicowaniem jedynie na poziomie grup działalności co nie powodowałoby nałożenia na ZUS dodatkowych zadań związanych zarówno z rocznym zbieraniem od płatników składek informacji o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (formularz „ZUS IWA”) i rocznym wysyłaniem do płatników decyzji w sprawie wysokości stopy procentowej składki;
- wprowadzenia możliwości obniżenia stopy procentowej składki dla płatników, którzy wdrożyli skuteczny system zarządzania BHP;
- zwiększenie nakładów na prewencję wypadkową ZUS wraz z określeniem nie tylko górnej ale także dolnej ich granicy oraz rozszerzenie zakresu działań prewencyjnych finansowanych przez ZUS;
- pokrywanie z funduszu wypadkowego ZUS, zamiast jak obecnie z funduszu rentowego ZUS, kosztów:
 - rehabilitacji ubezpieczonych po wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych;
 - zasiłków pogrzebowych w następstwie wypadków przy pracy i chorób zawodowych.Umożliwiłoby to dokonanie rzeczywistej oceny ponoszonych przez ZUS kosztów wymienionych świadczeń, które obecnie są pokrywane z funduszu ubezpieczenia rentowego i ukryte są w ogólnych kosztach rehabilitacji ubezpieczonych (niezależnie od przyczyny powodującej konieczność przeprowadzenia rehabilitacji) oraz w ogólnych kosztach wypłaconych zasiłków pogrzebowych.

Zmiany w rozporządzeniu powinny uwzględniać:

- zwiększenie zakresu zróżnicowania stóp procentowych składek dla grup działalności w stosunku do obecnie obowiązującego (od 0,67% do 3,60% podstawy wymiaru składek);
- zwiększenie liczby grup działalności z 29 grup do około 50 - 60 grup w celu lepszego uwzględnienia zróżnicowania ryzyka zawodowego;
- zmianę przedziałów wartości wskaźników częstości stanowiących podstawę do ustalenia cząstkowych kategorii ryzyka według wskaźników częstości wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia w kierunku dostosowania ich wartości do średniego poziomu wskaźników

w Polsce oraz zwiększenia oddziaływania motywacyjnego płatników składek w celu intensyfikacji działań w kierunku poprawy warunków pracy .

Proponowane zmiany zarówno w ustawie jak i rozporządzeniu powinny m.in. umożliwić dokonanie bardziej prawidłowej oceny kosztów ponoszonych przez ZUS w związku z niewłaściwymi warunkami pracy. Ponadto zmiany te powinny znacznie zwiększyć motywację pracodawców do podejmowania działań prewencyjnych. Proponowane zmiany mogłyby zostać wprowadzone począwszy od 1 kwietnia 2009 r. kiedy zaczną obowiązywać nowe zasady różnicowania stopy procentowej składek dla płatników składek według których składka może być podwyższana lub obniżana do 50% stopy procentowej składki (obecnie do 20%) ustalonej w rozporządzeniu dla grupy działalności do której należy dany płatnik. Istotnym argumentem przemawiającym dodatkowo za proponowaną datą wprowadzenia zmian będzie nowa klasyfikacja działalności dla celów statystyki GUS, która zacznie obowiązywać od 2008 r. W trzecim kwartale przyszłego roku będą też dostępne dane statystyczne GUS zawierające dane za 2007 r. niezbędne do ustalenia kategorii ryzyka dla grup działalności wg nowej klasyfikacji.