

dr JAN RZEPECKI

Centralny Instytut Ochrony Pracy  
– Państwowy Instytut Badawczy

# Ekonomiczne aspekty kształtowania warunków pracy

W artykule przedstawiono aspekty makroekonomiczne i mikroekonomiczne kształtowania warunków pracy oraz rolę ekonomicznych stymulatorów poprawy warunków pracy w formie zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe. Przedstawiono wyniki badań kosztów wdrażania i utrzymania systemów zarządzania bhp w przedsiębiorstwach oraz kosztów prewencji wynikających z realizacji wymagań prawnych. Dokonano oceny oraz przedstawiono propozycje udoskonalenia funkcjonującego w Polsce systemu ubezpieczenia wypadkowego wraz z systemem zbierania i analizy danych dla potrzeb zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

## Economic aspects of the development of working conditions

The article presents macro- and micro-economic aspects of the development of working conditions and the role economic incentives play in stimulating their improvement, which includes differentiated contributions for work accident insurance in the public system. Presented is the output of research on the cost of health and safety management systems implemented and maintained in enterprises along with the cost of prevention related to complying with the law requirements. The work accident insurance system currently in place in Poland has been evaluated, including the system of data compiling and analysing to meet the needs in connection with differentiated contributions for work accident insurance and, to conclude, some general proposals of improvements are presented.

## Wstęp

Koszty następstw nieodpowiednich warunków pracy ponoszą zarówno osoby fizyczne, przedsiębiorstwa, jak i sektor publiczny, gdyż urazy spowodowane wypadkami zwiększają zapotrzebowanie na różne jego usługi, np. usługi służby zdrowia. W efekcie końcowym koszty te obciążają wszystkich obywateli jako podatników oraz jako konsumentów. W rezultacie wypadki powodują znaczne straty w gospodarce, których wysokość według szacunków Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao w „starych” krajach członkowskich UE wynosi od 2,6 do 3,8% PKB. Według szacunków Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (CIOP-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.

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 ogrywiają ekonomiczne stymulatory poprawy warunków pracy, funkcjonujące głównie w formie zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

## Aspekty makroekonomiczne kształtowania warunków pracy

Znaczna część kosztów następstw 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 i w związku z tym najmniej uświadamianymi przez społeczeństwo.

Koszty wynikające z nieodpowiednich warunków pracy można oceniać przede wszystkim przez pryzmat takich świadczeń wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), jak **renty z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, 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.

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 (tabela 1.). Związane było to z wypłatą około 270 tys. świadczeń rentowych rocznie oraz ich przeciętną wysokością, przewyższającą znacznie renty pozostałe, tj. z tytułu ogólnego stanu zdrowia. Wśród ogółu analizowanych rent około 50% stanowiły renty przyznane z tytułu choroby zawodowej, ponad 42% renty z tytułu wypadku przy pracy oraz ponad 7% renty z tytułu wypadku w drodze do i z pracy.

W latach 2003 – 2006 liczba nowo przyznawanych rent wypadkowych z tytułu niezdolności do pracy przejawiała silną

Tabela 1

ŚWIADCZENIA WYPŁACANE Z FUNDUSZU UBEZPIECZENIA WYPADKOWEGO ZUS W LATACH 2003 - 2006

Benefits paid from the Social Insurance Institution (ZUS) work accident insurance fund of occupational accidents insurance in 2003 – 2006

Rodzaj świadczenia	Kwota 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	262,8	290,8	309,8	335,3
Jednorazowe odszkodowania	301,4	226,0	222,0	247,0
Świadczenia rehabilitacyjne	28,5	29,2	33,2	55,3
Pozostałe	83,5	86,6	80,0	61,8
<b>Ogółem</b>	<b>4 250,5</b>	<b>4 209,1</b>	<b>4 156,6</b>	<b>4 351,7</b>

Źródła: [1 i 2]

## PRZYCHODY I WYPŁATY Z FUNDUSZU WYPADKOWEGO ZUS W LATACH 2003 – 2006\*

Revenues and payments paid from the Social Insurance Institution (ZUS) work accident insurance fund in 2003 – 2006

Tabela 2

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
<b>Bilans</b>	<b>- 379 459</b>	<b>- 173 837</b>	<b>+ 142 380</b>	<b>- 73 159</b>

\*) (w tys. zł)

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

tendencję spadkową. Ich liczba zmalała z 4364 w 2003 r. do 2981 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 tzw. wypadkowej, natomiast przyznanie rent nastąpiło w latach następnych [3].

Liczba nowo przyznanych rent rodzinnych wypadkowych, podobnie jak rent wypadkowych z tytułu niezdolności do pracy, wykazywała 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 pracy.

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.

W ciągu czterech lat funkcjonowania nowego systemu ubezpieczenia wypadkowego, w latach 2003 – 2005 obserwowano wzrost dochodów funduszu ubezpieczenia wypadkowego przy jednoczesnym nieznacznym spadku wydatków z funduszu, natomiast w 2006 r. zanotowano nieznaczny spadek przychodów ze składek i wzrost wypłat świadczeń (o około 185 tys.), (tabela 2.).

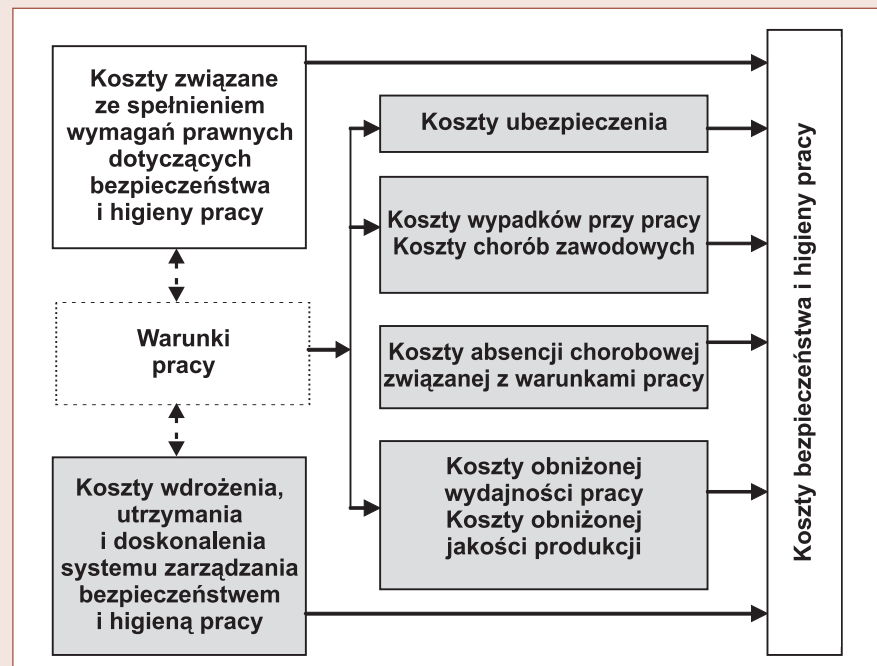
### Aspekty mikroekonomiczne kształtowania warunków pracy

Dla przedsiębiorstw **koszty nieodpowiednich warunków pracy** stanowią dodatkowe koszty produkcji, które mogą wpływać na ceny 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, wypadków przy pracy i zdarzeń potencjalnie wypadkowych, chorób zawodowych, świadczeń z tytułu pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych, zwiększonej absencji chorobowej spowodowanej warunkami pracy, obniżonej wydajności pracy i jakości produkcji, które w efekcie powodują zaburzenia toku produkcji i podrażają jej koszt, a ponadto pogarszają wizerunek firmy. Istotną grupę kosztów bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią **koszty prewencji** związane

zarówno z realizacją wymagań prawnych, jak i wdrażaniem i utrzymaniem 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 pracy.

**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. zróżnicowanej 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-PIB badania kosztów wypadków przy pracy



Rys. Ogólny podział kosztów bezpieczeństwa i higieny pracy. Źródło: PN-N-18004:2001: *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne*

General breakdown of occupational health and safety cost items. Source: PN-N-18004:2001

wykazały m.in., iż bardzo niski jest udział przedsiębiorstw w społecznych 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, co spowodowało obciążenie funduszu wypadkowego ZUS niektórymi świadczeniami pieniężnymi (np. jednorazowymi odszkodowaniami, zasiłkami chorobowymi) wypłacanymi dotychczas w znacznym stopniu ze środków własnych przedsiębiorstw. Należy jednak podkreślić, iż na poziomie przedsiębiorstw bardzo wysokie są koszty zdarzeń potencjalnie wypadkowych, które nie zostały objęte obowiązkiem rejestracji. Wskazują na to liczne badania przeprowadzone m.in. w USA, Wielkiej Brytanii i krajach skandynawskich. Dlatego **ograniczenie się jedynie do wypadków przy pracy, zarejestrowanych w przedsiębiorstwie, prowadzi do znacznego zaniżenia rzeczywistych kosztów** wypadków i zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

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 obciążona 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 nadliczbowych. Wpływa to w istotny sposób na wzrost kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa, tym bardziej, iż za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi (art. 134 K.p.) przysługują pracownikowi dodatki w wysokości 50 lub 100% w stosunku do wynagrodzenia.

**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. moż-

liwości 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 koszty: zatrudnienia służby bhp lub obsługi w zakresie bhp przez specjalistów zewnętrznych, monitorowania bhp, zakupu środków ochrony indywidualnej i zbiorowej, zakupu i prania ubrań roboczych, zakupu środków czystości, audytów, badań lekarskich, szkoleń w zakresie bhp, pomiarów warunków środowiska pracy, organizacji i utrzymania służb ratowniczych, promocji i informacji oraz koszt zmian w organizacji produkcji.

Analizując **koszty wdrażania systemu zarządzania bhp**, należy uwzględnić koszty: przeglądu wstępnego, szkoleń dotyczących wdrażania systemu, informowania o wdrażaniu systemu, opracowania dokumentacji i planowania w systemie, audytów zewnętrznych i certyfikacji oraz koszty konsultacji zewnętrznych i wewnętrznych. **Wydatki na utrzymanie systemu zarządzania bhp** obejmują koszty: administracyjne, szkoleń związanych z utrzymaniem i doskonaleniem systemu, informowania o zagadnieniach związanych z utrzymaniem systemu, monitorowania warunków pracy, realizacji planów ogólnych i szczegółowych bhp, audytowania, zarządzania dokumentacją oraz przeglądu wykonywanego przez najwyższe kierownictwo.

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

- koszty wdrażania i utrzymania SZ BHP są znacznie wyższe w przedsiębiorstwach bardzo dużych, zatrudniających powyżej 1500 pracowników, w porównaniu do tych kosztów w przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej 650 pracowników
- koszty wdrażania i utrzymania SZ BHP są relatywnie niskie w porównaniu do:
  - kosztów alternatywnych<sup>1</sup> wdrażania i utrzymania SZ BHP
  - kosztów działań prewencyjnych związanych z realizacją przepisów prawa
  - wdrażanie SZ BHP przynosi przedsiębiorstwom znaczne korzyści, polegające m.in. na zmniejszeniu liczby i częstości

<sup>1</sup> Koszt alternatywny to np. koszt oderwania pracowników od ich codziennych obowiązków i oddelegowania do innych zadań związanych z wdrożeniem i utrzymaniem SZ BHP, np. w celu odbycia szkoleń.

wypadków przy pracy, obniżeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe, wzroście wydajności pracy, poprawie jakości oraz na zwiększeniu świadomości w zakresie zagrożeń na stanowiskach 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 zasad różnicowania stopy procentowej składek, opartych na rozwiązaniach opracowanych w CIOP-PIB wprowadzony został do polskiego systemu ochrony pracy ekonomiczny stimulator poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwie<sup>2</sup>.

W okresie od 1 stycznia 2003 r. do 31 marca 2006 r. różnicowanie składki dotyczyło jedynie grup działalności (np. górnictwa i kopalnictwa surowców energetycznych). Przepis dotyczący różnicowania składki na poziomie płatnika, przez jej odpowiednie podwyższenie i obniżenie w stosunku do składki dla grupy działalności ustalonej w rozporządzeniu, 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 osób ubezpieczonych
- zgłaszający do ubezpieczenia wypadkowego, co najmniej 10 osób ubezpieczonych.

Dla wszystkich płatników składek, zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 osób ubezpieczonych, stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe jest taka sama i wynosi 50% najwyższej

<sup>2</sup> 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 zawierają: rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (DzU nr 200, poz. 1692) oraz zmieniające je rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej – z dnia 6 marca 2006 r. i z dnia 26 czerwca 2007 r.

stopy procentowej, ustalonej na dany rok składkowy dla grupy działalności.

W odniesieniu do płatników składek zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 osób ubezpieczonych stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana. W tym celu płatnicy składek zostali przyporządkowani do określonych grup działalności, w zależności od rodzaju działalności wg 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 pracy i polityki społecznej. Szczegółowe zasady ustalania kategorii ryzyka zarówno dla grup działalności, jak i płatników składek oraz różnicowania stopy procentowej składek określają rozporządzenia ministra pracy wymienione w przypisie 2.

Z prowadzonych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy analiz dotyczących funkcjonowania systemu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe wynika, iż:

- liczba 29 grup działalności stanowiących tzw. wspólnoty ryzyka jest niewystarczająca i nie uwzględnia w dostatecznym stopniu zróżnicowania ryzyka związanego z pracą

- przedziały wartości wskaźników częstości, stanowiące podstawę do ustalenia cząstkowych 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 wskaźniki te uległy istotnej zmianie, w związku z czym obowiązujące przedziały wartości wskaźników utrudniają prawidłową ocenę ryzyka dla potrzeb ubezpieczenia wypadkowego zarówno na poziomie grup działalności, jak i płatników składek [5].

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

## Podsumowanie

Przeprowadzona analiza wskazuje, iż zarówno na poziomie państwa, jak i poszczególnych przedsiębiorstw ponoszone są znaczące koszty związane z nieodpowiednimi warunkami pracy. Poprawa stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy może zmniejszyć te koszty i tym samym wpłynąć na zwiększenie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Dużą rolę ma tutaj do spełnienia ustawodawca, który przez odpowiednie regulacje prawne może stymulując 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 ściągłości składek przez ZUS, a z drugiej – zmniejszenia kosztów świadczeń wypłacanych przez ZUS.

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.

Celowe wydaje się, aby zmiany **w ustawie** uwzględniały:

- objęcie zróżnicowaniem stopy procentowej składek także płatników zgłaszających do ubezpieczenia społecznego od 1 do 10 ubezpieczonych. Płatnicy ci byłby objęci zróżnicowaniem jedynie na poziomie grup działalności, co nie powodowałoby nałożenia na przedsiębiorstwa i ZUS dodatkowych zadań (rokroczne wysyłanie przez przedsiębiorstwa do ZUS sprawozdań ZUS IWA oraz przez ZUS do przedsiębiorstw decyzji w sprawie wysokości stopy procentowej składki)

- wprowadzenie możliwości obniżenia stopy procentowej składki dla płatników, którzy wdrożyli i utrzymują system zarządzania bhp

- zwiększenie nakładów ZUS na prewencję wypadkową wraz z określeniem dolnej granicy oraz rozszerzenie zakresu działań prewencyjnych finansowanych przez ZUS.

Celowe wydaje się, aby zmiany **w rozporządzeniu** uwzględniały:

- zwiększenie zakresu zróżnicowania stóp procentowych składek między grupami działalności w stosunku do obecnie obowiązującego

(od 0,67% do 3,60% podstawy wymiaru składek)

- zwiększenie liczby grup działalności z 29 do około 50-60 w celu lepszego uwzględnienia zróżnicowanego 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.

Byłoby celowe, aby zmiany te zostały wprowadzone w życie od 1 kwietnia 2009 r., kiedy zaczną obowiązywać nowe zasady różnicowania stopy procentowej składek dla płatników składek, według których składka ta 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 do 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.

## PIŚMIENNICTWO

[1] *Informacja o świadczeniach pieniężnych z funduszu ubezpieczeń społecznych oraz o niektórych świadczeniach z ubezpieczenia społecznego*. ZUS, Warszawa (lata 2003 do 2006)

[2] *Ekonomiczne aspekty kształtowania warunków pracy*. ZUS, niepublikowane, Warszawa 2007

[3] J. Rzepecki *Składki i świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego ZUS – funkcjonowanie systemu*. „Bezpieczeństwo Pracy” 11(422) 2006

[4] J. Rzepecki *Badanie ekonomicznych skutków wdrażania systemów zarządzania BHP. Raport końcowy z realizacji zadania badawczego w ramach programu wieloletniego pn. „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej”*, CIOP-PIB, Warszawa 2007

[5] J. Rzepecki *Badanie funkcjonowania systemu zbierania i analizy danych dla potrzeb zróżnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe*. Raport końcowy z realizacji zadania badawczego w ramach programu wieloletniego pn. „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej”, CIOP-PIB, Warszawa 2007

*Publikacja opracowana w ramach programu wieloletniego pn. „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej”, dofinansowywanego w latach 2005 – 2007 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy*