

dr MAŁGORZATA PĘCŁO
 dr inż. ZOFIA PAWŁOWSKA
 mgr MARTA ANTONIAK
 dr inż. ANDRZEJ GRABOWSKI
 Centralny Instytut Ochrony Pracy
 – Państwowy Instytut Badawczy

Skłonność pracowników i kadry zarządzającej do ponoszenia kosztów na bezpieczeństwo i zdrowie w pracy – badania ankietowe

Fot. Dana Rothstein/Bigstockphoto



Wartość bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy może być oceniana przede wszystkim na podstawie informacji o ekonomicznych skutkach wypadków przy pracy i chorób związanych z pracą. W dążeniu do określenia, czy i jaką wartość przywiązują pracownicy oraz osoby zarządzające przedsiębiorstwami do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników przeprowadzono badanie ich skłonności do ponoszenia kosztów w tym zakresie. Badania zostały przeprowadzone w ramach projektu badawczego pn. „An Inquiry into Health and Safety At Work: a European Union Perspective” (HEALTHatWORK), realizowanego przez międzynarodowe konsorcjum w ramach 7 Programu Ramowego UE.

Workers' and managements' willingness-to-pay for OSH – a survey

The value of occupational safety and health (OSH) can be assessed primarily on the basis of information on the economic impact of accidents at work and occupational diseases. A study on company executives willingness-to-pay for OSH has been undertaken as an attempt to specify whether and how much, the health and safety of company workers are valued by both workers and company executives. The study was part of “An Inquiry into Health and Safety At Work: a European Union Perspective” (HEALTHatWORK) research programme under the 7th Framework Programme of the European Commission (FP7).

Wstęp

Koncepcja skłonności do ponoszenia kosztów występuje w badaniach społecznych dotyczących m.in. ochrony środowiska [1] oraz bezpieczeństwa i zdrowia ludzkiego od wielu lat [2-5]. Skłonność ta jest określana w kategoriach pieniężnych jako maksymalny koszt, jaki jesteśmy gotowi ponieść w zamian za uzyskanie potencjalnej korzyści. Na koncepcji skłonności

do ponoszenia kosztów w zakresie bhp w przedsiębiorstwach oparta jest metoda szacowania wartości bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, tj. postrzeganych przez pracowników i pracodawców kosztów absencji chorobowej, związanej z niewłaściwymi warunkami pracy.

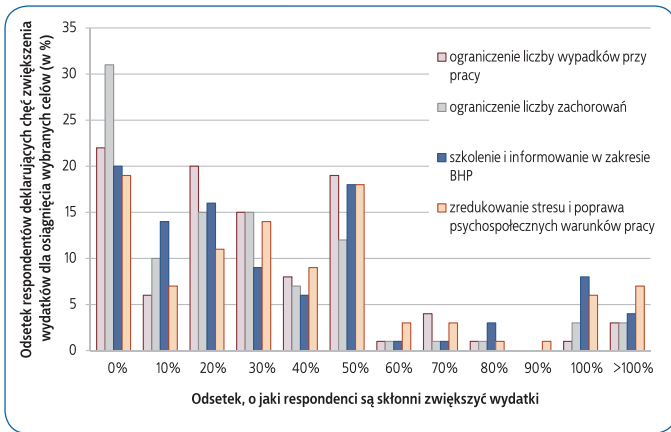
Metoda ta pozwala ocenić wartość, jaką dla pracowników i pracodawców mają bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a tym samym zdrowie i życie pracowników. Z uwagi na nie-

rynkowy charakter zjawiska, jakim jest poziom bezpieczeństwa i higieny pracy, w analizie ekonomicznej wykorzystuje się metodę pośredniego szacowania skłonności do ponoszenia kosztów, bazującą na obserwacji preferencji ludności i polegającą na bezpośrednim zapytaniu o skłonność do ponoszenia kosztów. Pozwala ona z jednej strony na określenie skłonności i możliwości finansowych pracodawców do inwestowania w bezpieczeństwo i higienę pracy, z drugiej zaś na ocenę postaw pracowników wobec ryzyka zawodowego.

Podstawowym celem artykułu jest przedstawienie skłonności kadry zarządzającej i pracowników do ponoszenia kosztów na bezpieczeństwo i higienę pracy na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych w 2011 roku przez zespół badawczy CIOP-PIB. Badania te stanowiły wsparcie dla projektu badawczego pn. „An Inquiry into Health and Safety At Work; a European Union Perspective” (HEALTHatWORK), realizowanego przez międzynarodowe konsorcjum w ramach 7 Programu Ramowego Komisji Europejskiej.

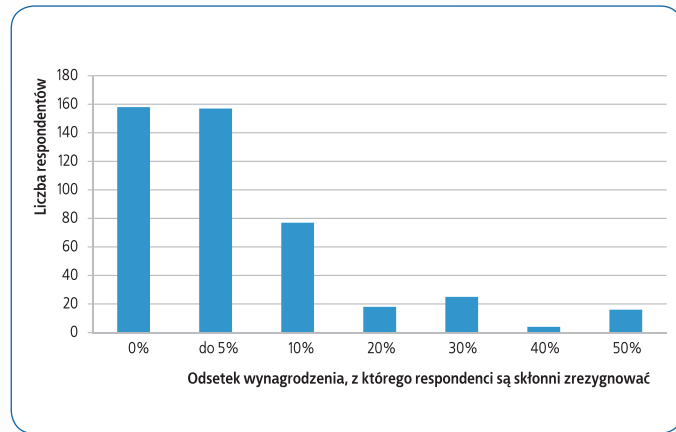
Charakterystyka badań

W dążeniu do określenia, czy i jaką wartość osoby zarządzające przedsiębiorstwami oraz sami pracownicy przywiązują do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, w CIOP-PIB zlecono przeprowadzenie badań ich skłonności do ponoszenia kosztów w tym zakresie z wykorzystaniem kwestionariuszy badawczych. Kwestionariusze dla pracodawców i pracowników składały się z dwóch zasadniczych części: charakteryzującej przedsiębiorstwo oraz osobę udzielającą wywiadu oraz z tzw. winiet, w których przedstawiono scenariusze różnych sytuacji, które podlegały ocenie przez respondentów. W pierwszej części kwestionariusza znalazły się m.in. pytania dotyczące sytuacji ekonomicznej pracowników i przedsiębiorstwa. Umożliwiały one ocenę, czy skłonność do ponoszenia kosztów rośnie wprost proporcjonalnie do wzrostu dochodów oraz skorygowanie średnich wartości skłonności



Rys. 1. Odsetek przedstawicieli kadry kierowniczej deklarujących chęć zwiększenia wydatków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników

Fig. 1. Percentage of management representatives declaring a will to increase expenditure on improving OSH of employees



Rys. 2. Liczba pracowników deklarujących chęć zrezygnowania z części dodatkowego wynagrodzenia w celu poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy

Fig. 2. The number of employees declaring a will to partially give up part of additional pay to improve OSH

do ponoszenia kosztów, jeśli np. wśród badanych była nieproporcjonalnie duża reprezentacja osób zamożnych.

W drugiej części kwestionariusza została opisana hipotetyczna zmiana w poziomie bhp, a badana osoba określała, jaką część dodatkowych dochodów jest skłonna poświęcić, aby dana sytuacja mogła zaistnieć bądź nigdy nie wystąpić. Zmiany te dotyczyły:

- występowania wypadków przy pracy
- występowania zagrożeń dla zdrowia
- wpływu pracowników na decyzje dotyczące własnego zdrowia i bezpieczeństwa
- informowania pracowników o kwestiach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy
- jakości stosunków interpersonalnych pomiędzy pracownikami w przedsiębiorstwie
- jakości stosunków interpersonalnych pomiędzy pracownikami a przełożonymi w przedsiębiorstwie.

Pracownicy byli proszeni o ocenę, na jaką ewentualną obniżkę swojej obecnej pensji zgodziliby się, lub też, o ile ich pensja musiałaby wzrosnąć, aby zgodzili się pracować na stanowisku pracy, na którym nastąpiły wymienione hipotetyczne zmiany, przy założeniu, że pozostałe warunki pracy i zatrudnienia pozostają bez zmian.

Natomiast przedstawiciele kadry kierowniczej deklarowali, o ile skłonni byliby zwiększyć wydatki (w stosunku do obecnie ponoszonych) w celu:

- ograniczenia liczby wypadków przy pracy
- ograniczenia poziomu zachorowań wśród pracowników
- poprawy jakości szkolenia i informowanie w zakresie bhp
- poprawy psychospołecznego środowiska pracy i ograniczenia stresu wynikającego z pracy.

Badania kwestionariuszowe przeprowadzono wśród 147 przedstawicieli kadry kierowniczej (w tym pracowników służby bhp) z 25 przedsiębiorstw zaliczanych do przetwórstwa przemysłowego, jako że jest to działalność charakteryzująca się najwyższym wskaźnikiem absencji chorobowej. Ponadto w tych samych przedsiębiorstwach przeprowadzono badania

wśród 499 pracowników produkcyjnych. Przedsiębiorstwa, w których przeprowadzono badania charakteryzowały się relatywnie wysokim poziomem bezpieczeństwa. W 11 przedsiębiorstwach w 2010 r. nie odnotowano ani jednego wypadku przy pracy, a tylko w 3 wskaźnik wypadków był wyższy od średniej krajowej dla przetwórstwa przemysłowego, która wynosiła ok. 12 wypadków na 1000 zatrudnionych. W co 5. przedsiębiorstwie liczba dni absencji chorobowej na jednego pracownika nie przekraczała 5, a w co 3. wynosiła od 11 do 33. Jednocześnie aż 1/3 przedsiębiorstw nie podała żadnej informacji na temat odnotowanej absencji chorobowej.

Zdecydowana większość respondentów uznała, że kondycja ich przedsiębiorstwa jest dobra (43%), bardzo dobra (12%) lub zadowalająca (38%). Jedynie około 5% badanych stwierdziło, że kondycja ich przedsiębiorstwa jest zła lub bardzo zła.

Wartość bezpieczeństwa i zdrowia w pracy dla kadry kierowniczej

Jak wynika z badań, zdecydowana większość przedstawicieli kadry kierowniczej (niemal 80%) wyraziła gotowość do zwiększenia wydatków na działania mające na celu ograniczenie liczby wypadków przy pracy, przy czym największy odsetek stanowili ci, którzy skłonni byli zwiększyć wydatki od 20% do 50%. Jedynie nieliczna grupa badanych wyraziła chęć zwiększenia wydatków o ponad połowę dotychczasowego budżetu przeznaczanego na ograniczenie liczby wypadków przy pracy (rys. 1.), [6].

Odsetek respondentów deklarujących chęć zwiększenia wydatków w celu ograniczenia liczby zachorowań wyniósł niecałe 70%. Spośród nich największą grupę stanowili ci, którzy skłonni byli zwiększyć wydatki o 20%-30%. Bardzo nieliczna grupa badanych przeznaczyłaby na ten cel środki budżetowe zwiększone o ponad 50%. Skłonność do poniesienia dodatkowych kosztów na szkolenia oraz informowania w zakresie bhp zadeklarowało 80% przedstawicieli kadry

kierowniczej. Spośród zgłaszających chęć inwestowania w szkolenia i informowanie pracowników największy odsetek stanowili ci, którzy podwyższyliby nakłady o połowę.

Ponad 80% przedstawicieli kadry kierowniczej skłonnych było do zwiększenia wydatków na ograniczenie stresu w pracy. Najwięcej z nich deklaruje skłonność do poniesienia kosztów o 50% wyższych niż dotychczas. Nieco więcej badanych, w zestawieniu z odpowiedziami dotyczącymi poprzednich aspektów bhp, wyraziło gotowość do zwiększenia wydatków o 100% lub więcej. Najbardziej skłonni do tego typu wydatków okazali się zatrudnieni na stanowisku mistrz lub brygadzysta – zadeklarowali oni chęć zwiększenia wydatków o 50%. W przypadku kierowników i pracowników działów bhp średnia ta wynosiła 31%, natomiast wśród kierowników innych komórek ok. 35%.

Skłonność do ponoszenia kosztów na redukcję stresu okazała się być również związana ze zmianami nakładów na bezpieczeństwo i higienę pracy w przedsiębiorstwie. Wyższe średnie zwiększenie wydatków deklarowali ci respondenci, u których w ciągu ostatnich 3 lat wydatki na bhp pozostawały bez zmian: skłonni byli do poniesienia kosztów niemal o połowę wyższych niż do tej pory. Mniejszą średnią skłonność natomiast wykazywali respondenci, u których w przeciągu ostatnich lat wydatki na bezpieczeństwo i higienę pracy wzrosły: ta grupa skłonna była zwiększyć koszty w celu redukcji stresu o ok. 35%.

Wartość bezpieczeństwa i zdrowia w pracy dla pracowników

Celem badań przeprowadzonych wśród pracowników było znalezienie odpowiedzi na dwa następujące pytania: jaką wartość przywiązują oni do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy oraz jakie czynniki mogą różnicować tę wartość?

Pracowników zapytano zatem, czy i jaką część otrzymanej jednorazowo dodatkowej premii (przynawanej raz w roku w wysokości miesięcz-

Tabela. Zidentyfikowane zmienne wpływające na skłonność do ponoszenia kosztów związaną z trzema aspektami bhp
 Table. Identified factors influencing willingness-to-pay related to 3 issues of OSH

	Stan bhp ¹	Działania na rzecz bhp ²	Psychospołeczne środowisko pracy
Dochód	+	+	+
Bezpieczeństwo zatrudnienia		+	+
Materiałne środowisko pracy	+		
Poziom stresu	+		
Organizacja pracy		+	

¹ liczba wypadków przy pracy i zagrożeń dla zdrowia, zachorowalność pracowników

² działania zmierzające do poprawy warunków pracy, w tym angażowanie pracowników w działania na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, włączanie pracowników w działania na rzecz ochrony zdrowia, informowanie o zagrożeniach oraz o sposobach bezpiecznego wykonywania pracy

nego wynagrodzenia) byłoby skłonni przeznaczyć na poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy. 1/3 ankietowanych nie przeznaczyłaby ani złotówki na poprawę swojego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Tyle samo osób przeznaczyłoby maksimum 5% swojej jednorazowej dodatkowej premii na poprawę poziomu bezpieczeństwa. Tylko 3% respondentów byłoby skłonnych przeznaczyć na poprawę warunków pracy połowę takiej premii (rys. 2.). Biorąc pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie badanych można oszacować, że największa grupa jest skłonna zrezygnować z od ok. 20 do ok. 100 złotych z otrzymywanej raz w roku dodatkowej premii (netto) na rzecz poprawy poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na ich stanowisku pracy.

Równocześnie badania wykazały, że tylko ok. 6-10% respondentów przyjęłoby ofertę pracy w warunkach zapewniających wyższy poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia kosztem zmniejszenia miesięcznego wynagrodzenia.

W celu identyfikacji czynników wpływających na skłonność pracowników do ponoszenia kosztów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy przeprowadzono analizę istotności różnic między grupami pracowników wyodrębnionymi z uwzględnieniem następujących zmiennych: dochód miesięczny netto, materiałne środowisko pracy, psychospołeczne środowisko pracy, organizacja pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia, kondycja finansowa przedsiębiorstwa, satysfakcja z pracy, poziom bhp oraz poziom stresu w pracy. Celem analizy było określenie skłonności pracowników do ponoszenia kosztów na:

- poprawę stanu bhp (redukcję liczby wypadków przy pracy i zagrożeń dla zdrowia, usprawnienie organizacji pracy oraz ograniczenie zachorowalności pracowników)
- doskonalenie działań zmierzających do poprawy warunków pracy, w tym angażowanie pracowników w działania na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, włączanie pracowników w działania na rzecz ochrony zdrowia, informowanie o zagrożeniach oraz o sposobach bezpiecznego wykonywania pracy
- poprawę psychospołecznego środowiska pracy w celu ograniczenia stresu związanego z pracą i poprawy jakości życia w pracy.

Wyniki badań wskazują, że istnieją istotne różnice w poziomie skłonności do ponoszenia

kosztów na bhp między grupami pracowników przy uwzględnieniu zmiennych charakteryzujących pracowników, takich jak dochód, bezpieczeństwo zatrudnienia, materiałne środowisko pracy, poziom stresu, organizacja pracy (tabela).

Respondenci o niskim dochodzie częściej są skłonni podjąć pracę, w której zdarza się więcej wypadków i występuje więcej zagrożeń dla zdrowia. Wśród badanych zarabiających ponad 1500 zł większą rolę zaczyna odgrywać stan bhp. Badani nieodczuwający bezpieczeństwa zatrudnienia są bardziej skłonni do zmiany pracy. Osoby czujące się bezpiecznie pod tym względem są bardziej powściągliwe w podejmowaniu decyzji o zmianie pracy, częściej też odrzucają przedstawione im oferty, nawet jeżeli charakteryzują się one wyższym poziomem bhp.

Badani pracujący w bezpiecznym środowisku rzadziej, w porównaniu z pracującymi w środowisku niebezpiecznym, są skłonni przyjąć oferty pracy charakteryzujące się złym stanem bhp. Podobnie pracownicy odczuwający wysoki poziom stresu w obecnej pracy, byli znacznie mniej skłonni do podjęcia pracy na stanowisku, na którym poziom bezpieczeństwa i higieny pracy jest niezadowolający. To również bardziej zestresowani badani znacznie częściej odrzucali niekorzystne pod względem bezpieczeństwa pracy oferty.

Oferty dotyczące miejsc pracy, w których działania na rzecz bhp podejmowane są jedynie w takim zakresie, aby co najwyżej spełnić wymagania prawne, a nie są skierowane na kształtowanie wysokiej kultury bezpieczeństwa, chętniej przyjmowali respondenci, którzy na obecnych stanowiskach zgłaszają problemy związane z organizacją pracy. Analogicznie, propozycje pracy oferowane przez firmy, które nie angażują pracowników w działania dotyczące ich bezpieczeństwa i zdrowia były częściej odrzucane przez respondentów niezgłaszających problemów z organizacją pracy na obecnym stanowisku.

Podsumowanie

Zaprezentowane wyniki badań pozwalają ocenić skłonność kadry kierowniczej do zwiększania ponoszonych przez przedsiębiorstwo kosztów na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia. Zgodnie z ich wynikami kadra kierownicza jest skłonna zwiększyć wydatki na działania zmierzające do zmniejszenia liczby wypad-

ków przy pracy średnio o ok. 30%. Za istotne uznaje zwiększanie wydatków na szkolenie i informowanie o sprawach bhp, wyrażając chęć zwiększenia wydatków na ten cel o 34%. Stosunkowo największe zwiększenie wydatków, średnio o ok. 38%, zadeklarowano w odniesieniu do działań skierowanych na ograniczanie stresu w pracy. Należy pamiętać, że deklaracje dotyczyły zwiększenia wydatków w stosunku do ponoszonych dotychczas na określony cel. Obecna wysokość tych wydatków, która mogła również wpływać na skłonność do ich zwiększania, nie została przez większość respondentów podana.

Skłonność do ponoszenia kosztów różni się w zależności od stanowiska respondenta: największą skłonność do zwiększania nakładów na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia deklarowali mistrzowie i brygadziści, którzy są na ogół bezpośrednio zaangażowani w realizację działań produkcyjnych i mogą sami odczuć negatywne następstwa występujących zagrożeń.

W odniesieniu do pracowników istnieją istotne statystycznie różnice skłonności do ponoszenia kosztów na bhp między grupami pracowników wyodrębnionymi z uwzględnieniem zmiennych charakteryzujących pracowników, takich jak dochód, bezpieczeństwo zatrudnienia, materiałne środowisko pracy, poziom stresu oraz organizacja. Biorąc pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracowników można oszacować, że największa grupa ankietowanych jest skłonna zrezygnować z od ok. 20 do ok. 100 zł z otrzymywanej raz w roku dodatkowej premii (netto) na rzecz poprawy poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na ich stanowisku pracy.

PIŚMIENNICTWO

- [1] Żylicz T., Georgiou S., Markowska A., Dziegielewska D., Turner K., Graham A., Langford I.H. *Contingent Valuation of Eutrophication Damage in Baltic Sea Region*. CSERGE Working Paper 1995 <http://www.cserge.ac.uk/publications/cserge-working-paper/gec-1995-03-contingent-valuation-eutrophication-damage-baltic-sea> [dostęp: grudzień 2012]
- [2] Marra C., Frighetto L., Goodfellow A., Wai A., Chase M., Nicol R., Leong C., Tomlinson S., Ferreira B., Jewesson P. *Willingness to Pay to Assess Patient Preferences for Therapy in a Canadian Setting*. "BMC Health Serv Res", 2005, 5:43
- [3] Chern W.S., Rickerstern K., Tsuboi N., Fu T.T. *Consumer Acceptance and Willingness to Pay for Genetically Modified Vegetable Oil and Salmon: A Multiple-Country Assessment*. "AgBioForum", 2002, 5, 3:105-112
- [4] Norin A. *Estimating Workers' Marginal Willingness to Pay Department of Economics*. Umeå University, SE-901 87 Umeå Sweden, April 20, 2009 http://www.econ.umu.se/digitalAssets/10/10731_ues771.pdf [dostęp: maj 2012]
- [5] Rizzi, L., Ortuzar, J. *Estimating the Willingness-to-Pay for Road Safety*. "Improvements Transport Reviews" 2006, 26, 4:471-485
- [6] Pęciłło-Pacek M., Pawłowska Z., Antoniuk M., Grabowski A. *Study on company executives' willingness-to-pay for occupational safety and health in polish enterprises*. "Sigurnost", 2012, 54, 3:259-265

Publikacja opracowana na podstawie wyników zadania badawczego realizowanego w ramach podstawowej działalności statutowej, finansowanego w latach 2009-2011 ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.