

Katarzyna BOCZKOWSKA*
Marta ZNAJMIECKA-SIKORA**

KOSZTY ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM PRACY – BADANIE POZIOMU ŚWIADOMOŚCI PRACODAWCÓW

(Streszczenie)

Mimo różnorodnych działań podejmowanych na rzecz poprawy standardów bezpieczeństwa i higieny pracy, inicjowanych w Unii Europejskiej, poziom bezpieczeństwa w polskich organizacjach nie ulega zasadniczej poprawie. Przeszkodą w osiągnięciu sukcesów wydaje się być tradycyjne podejście do BHP, które funkcjonuje w większości polskich przedsiębiorstw, oparte na filozofii humanitaryzmu. Doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych pokazują, iż znacznie bardziej skuteczne jest podążanie drogą efektywności ekonomicznej w obszarze BHP (analiza kosztów korzyści).

Celem artykułu jest diagnoza poziomu świadomości i podejmowanych działań przez pracodawców w obszarze zarządzania kosztami ponoszonymi na BHP. Badania zostały przeprowadzone w grupie 62 pracodawców, z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety.

Uzyskane wyniki wskazują, że przedsiębiorcy nie posiadają dostatecznej wiedzy w zakresie funkcjonujących stymulatorów ekonomicznych BHP. Tym samym nie dokonują analiz kosztowych, a inwestycje w bezpieczeństwo są raczej wynikiem obowiązków prawnych niż przekonania o opłacalności tych inwestycji.

Słowa kluczowe: zarządzanie BHP; koszty i korzyści BHP; ekonomiczne podejście do BHP

Klasyfikacja JEL: J28, K32

* Dr inż., Politechnika Łódzka, Wydział Organizacji i Zarządzania, Katedra Zarządzania Produkcją i Logistyki; e-mail: katarzyna.boczowska@p.lodz.pl

** Dr, Uniwersytet Łódzki, Wydział Nauk o Wychowaniu, Instytut Psychologii; e-mail: marta.sikora@uni.lodz.pl

1. Wstęp

Troska o zdrowie i życie pracowników poprzez kształtowanie właściwych (bezpiecznych) warunków pracy jest nadrzędnym obowiązkiem każdego pracodawcy. Aktualnie w obszarze zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wyróżnia się dwa podejścia¹:

- tradycyjne podejście do BHP – bazujące na spełnieniu wymagań prawnych, gdzie głównym motywatorem działania przedsiębiorców jest strach przed sankcjami, karami nakładanymi przez organy państwowego nadzoru nad warunkami pracy (Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowy Inspektorat Sanitarny, Urząd Dozoru Technicznego);
- systemowe podejście do BHP – wywodzące się z koncepcji systemowego zarządzania jakością (normy serii ISO 9000) oraz zarządzania środowiskowego (normy serii 1400), oparte na działaniach proaktywnych i ciągłym doskonaleniu procesów.

W ostatnich latach obserwujemy wzrost zainteresowania problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednak pomimo rozwoju i upowszechnienia zasad systemowego zarządzania (rozwój norm serii ISO), dostosowania polskiego prawa do standardów europejskich, wdrażania programów prewencyjnych (BBS) w organizacjach, rosnącej popularności inicjatyw służących budowaniu kultury bezpieczeństwa, poziomu bezpieczeństwa w polskich organizacjach, mierzony wskaźnikami wypadkowości, nie ulega istotnym zmianom².

Nowoczesne – systemowe zarządzanie sferą BHP wymaga odejścia od filozofii humanitaryzmu (gdzie najważniejsza jest ochrona pracownika w miejscu pracy regulowana prawnie) i podążania drogą efektywności ekonomicznej poprzez dokonywanie analizy kosztów i korzyści w obszarze bezpieczeństwa. Filozofia ta wypracowana w USA w latach 70. nie pozostaje w sprzeczności z podejściem humanitarnym, a w świetle doświadczeń wielu przedsiębiorstw okazuje się być bardziej skuteczna. Celem artykułu jest diagnoza poziomu świadomości i podejmowanych działań przez pracodawców w obszarze zarządzania kosztami ponoszonymi na BHP.

¹ **D. Podgórski**, *Współczesne koncepcje zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa (http://nop.ciop.pl/m8-1/m8-1_1.htm).

² **Roszek-Wójtowicz Elżbieta**, *Źródła informacji w obszarze BHP – ujęcie międzynarodowe*, Edukacja dla Bezpieczeństwa, Przegląd Naukowo-Metodyczny 2015/4, s. 89; eurostat.eu; stat.gov.pl

2. Standaryzacja kosztów bezpieczeństwa i higieny pracy

Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie spoczywa na pracodawcy (art. 207 KP)³. Obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników wynikający z ustawy wymaga podjęcia przez pracodawcę szeregu działań, co znajduje odzwierciedlenie w zapisach Kodeksu Pracy (w szczególności działu X KP) oraz w licznych aktach wykonawczych do ustawy. Oczywistym jest, że realizacja zadań z dziedziny BHP ciężających na pracodawcy wymaga ponoszenia wydatków.

Według Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (MSR19 pkt 8a)⁴ wydatki związane z BHP należą do krótkoterminowych świadczeń niepieniężnych i dotyczą aktualnie zatrudnionych pracowników. Zgodnie z Ustawą o rachunkowości⁵ (pkt B.VI) koszty te klasyfikowane są w grupie kosztów działalności operacyjnej pt. ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia. Dlatego też przedstawione poniżej przykładowe kategorie kosztowe z obszaru BHP:

- zakup środków ochrony indywidualnej,
- zakup odzieży, obuwia roboczego,
- koszty profilaktycznych badań lekarskich pracowników,
- koszty szkoleń BHP pracowników,
- koszty posiłków, napojów wydawanych pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, refundacja zakupu okularów,
- ekwiwalenty za: pranie, użytkowanie własnej odzieży roboczej przez pracowników, środki higieny osobistej,
- koszty zakupu środków higieny osobistej,
- koszty zakupu środków (materiałów) niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy podlegają ewidencji na odpowiednim koncie świadczeń na rzecz pracowników.

O ile powyższe kategorie kosztowe są w pełni identyfikowalne przez pracodawcę, to inne nakłady ponoszone w związku z zapewnieniem szeroko rozumianego bezpieczeństwa, np. obiektów budowlanych, pomieszczeń pracy, maszyn i urządzeń technicznych, nie wpisują się w klasyfikacje wynikające z powyższej ustawy.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141 z późn. zm.).

⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady przyjmujące określone międzynarodowe standardy rachunkowości z dnia 3 listopada 2008 r., Dz. Urz. UE L 320/99 z dnia 29 listopada 2008 r.

⁵ Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 1994 r., nr 121, poz. 591 z późn. zm.).

Wydatki ponoszone przez pracodawcę na np. usługi remontowe, naprawę maszyn, zakup dodatkowych zabezpieczeń itp. poprawiających bezpieczeństwo i warunki pracy są w zasadzie rozproszone, mogą być ewidencjonowane (w zależności od wartości) w grupie kosztów: zużycie materiałów, środki trwałe czy też remonty.

Niestety większość polskich przedsiębiorców nie prowadzi analiz kosztowych BHP, tym samym straty ponoszone przez przedsiębiorstwa z powodu złych warunków pracy nie są dostrzegane. Owe niedostrzeganie strat przekłada się na wyniki ekonomiczne⁶.

Ekonomiczne podejście do bezpieczeństwa pracy wymaga więc pewnego uporządkowania i standaryzacji kosztów BHP. J. Lewandowski, analizując proces decyzyjny systemu BHP, proponuje podział kosztów BHP na⁷:

- koszty zapobiegania błędom: planowanie bezpieczeństwa, badanie poziomu bezpieczeństwa, dobór dostawców i doradztwo, planowanie kontroli, prowadzenie audytów bezpieczeństwa, kierowanie służbą BHP, prowadzenie analiz ryzyka, modyfikacje oraz korygowanie systemu zarządzania BHP, ustalanie programów dla poprawy bezpieczeństwa;
- koszty profilaktyki: kontrole wstępne, w trakcie przygotowania produkcji oraz końcowe, badania odbiorcze, zakup sprzętu kontrolno-pomiarowego, badania laboratoryjne, zakupy, instalowanie oraz konserwacja urządzeń dla zapewnienia bezpieczeństwa i inne środki kontroli;
- koszty strat: wewnątrzzakładowe, zewnętrzne, straty produkcji, usuwanie usterek, odszkodowania powypadkowe, powtórne kontrole, badania problemu, koszty przerw w pracy, renty inwalidzkie, ubezpieczenie, leczenie chorób zawodowych, absencja chorobowa, akcje ratownicze.

W opracowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy modelu AKK (Analiza Kosztów i Korzyści) wyodrębniono 8 podstawowych grup kosztów⁸:

- koszt przepracowanych efektywnie godzin pracy – różnica opłaconych godzin pracy i godzin absencji ogółem (absencji chorobowej, wypadkowej, dochodzenia powypadkowego, szkoleń BHP, badań lekarskich itp.);
- koszty zatrudnienia (łącznie z narzutami na wynagrodzenia) – do płacy brutto płaconej pracownikowi dodane zostają koszty administracyjne zatrudnienia oraz narzuty na wynagrodzenia obejmujące opłacane przez pracodawcę

⁶ D. Smoliński, L. Solecki, *Ekonomiczne przesłanki ograniczania ryzyka zawodowego*, Bezpieczeństwo Pracy 2015/6, Warszawa.

⁷ J. Lewandowski, *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie*, Politechnika Łódzka, Łódź 2000, s. 78.

⁸ J. Rzepecki, *BHP w przedsiębiorstwie – model analizy kosztów i korzyści*, Bezpieczeństwo Pracy 2002/10, Warszawa (<https://www.ciop.pl>).

- składki na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i wypadkowe), fundusz pracy i fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych;
- koszty nadgodzin – absencja chorobowa oraz wypadkowa powoduje często konieczność realizacji zadań produkcyjnych przez pracę w nadgodzinach. Praca w nadgodzinach nie zawsze jest spowodowana absencją, lecz często jest związana z nieodpowiednimi warunkami pracy. W modelu wyodrębniono nadgodziny z powodu wypadków przy pracy oraz innych przyczyn;
 - koszty obniżonej wydajności pracy – obniżona wydajność pracy może być także spowodowana niskimi kwalifikacjami pracowników, nieodpowiednimi narzędziami, maszynami lub urządzeniami;
 - koszty fluktuacji i szkoleń nowych pracowników – na skutek absencji chorobowej lub wypadkowej niezbędne jest często zatrudnienie nowych pracowników. Ponadto praca w warunkach narażenia na czynniki szkodliwe i uciążliwe dla zdrowia może powodować większe zmęczenie i wolniejsze tempo pracy, które jest następnie korygowane przez dodatkowe zatrudnienie. Zatrudnienie nowego pracownika wymaga środków i nakładu czasu pracy. Przesuwanie pracowników na nowe stanowiska pracy, w ramach tego samego przedsiębiorstwa, powoduje także koszty w postaci obniżonej wydajności pracy, spowodowanej przystosowywaniem się do specyfiki nowego stanowiska pracy. Koszty rekrutacji nowych pracowników obejmują sumę kosztów administracyjnych rekrutacji i szkolenia nowych pracowników oraz straty z powodu odejścia z pracy pracowników;
 - straty materialne i świadczenia z tytułu wypadków i chorób zawodowych obejmują wartość zniszczonych surowców, półwyrobów i wyrobów gotowych, utraconą wartość maszyn, urządzeń i pojazdów, a także koszt zakupu nowych maszyn, urządzeń i pojazdów. Straty materialne mogą zostać zmniejszone w związku z wypłaconymi przez instytucje ubezpieczeniowe odszkodowaniami z powodu zniszczenia lub uszkodzenia urządzeń, pojazdów itp., które zostały przez przedsiębiorstwo ubezpieczone, świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych obejmują wypłacone pracownikom przez przedsiębiorstwo odszkodowania jednorazowe, świadczenia wyrównawcze, dodatki i zasiłki wyrównawcze;
 - koszty profilaktyki – koszty zatrudnienia pracowników BHP lub koszty obsługi w zakresie BHP przez specjalistów zewnętrznych, koszty zakupu środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz środków czystości, koszty zakupu i prania ubrań roboczych, koszty przeprowadzenia audytów, badań lekarskich, pomiarów środowiska pracy, koszty szkoleń BHP przeprowadzanych przez osoby (firmy) zewnętrzne;

- korzyści – ponoszenie dodatkowych nakładów inwestycyjnych na poprawę warunków pracy w przedsiębiorstwie powinno prowadzić do zmniejszenia liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz liczby osób pracujących w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia. Poprawa warunków pracy przynosi także korzyści wyrażone w formie pieniężnej, związane z lepszym wykorzystaniem siły roboczej, zmniejszeniem strat materialnych z powodu wypadków oraz zmniejszeniem płaconych przez przedsiębiorstwo kosztów świadczeń z tytułu wypadków, chorób zawodowych i nieodpowiednich warunków pracy. Korzyści z tytułu lepszego wykorzystania siły roboczej są związane ze zmniejszeniem czasu nieproduktywnego, zmniejszeniem liczby nadgodzin, jak i dodatkowego zatrudnienia oraz wzrostem wydajności pracy.

3. Korzyści inwestowania w BHP

Według European Agency for Safety and Health at Work (OSHA) przedsiębiorstwa dbające o wysokie normy bezpieczeństwa i higieny pracy osiągają lepsze wyniki i mają stabilniejszą pozycję na rynku⁹. Według szacunków inwestowanie w BHP jest wysoce opłacalne – 1 euro zwraca się w postaci 2,2 euro¹⁰. Korzyści gospodarcze płynące z wysokich standardów bezpieczeństwa są znaczące. Oprócz poprawy wydajności pracowników, ograniczenia poziomu absencji oraz zmniejszenia kosztów opieki zdrowotnej i kwot wypłacanych odszkodowań możliwe staje się zapewnienie zgodności z wymaganiami kontrahentów zarówno z sektora publicznego, jak i prywatnego oraz zwiększa się konkurencyjność przedsiębiorstw na rynku globalnym. Opłacalność działań prewencyjnych znajduje również potwierdzenia w badaniach naukowych¹¹.

Motywatory ekonomiczne w zakresie BHP odnoszą się do procedur, dzięki którym możliwe staje się nagradzanie podmiotów gospodarczych za kształtowanie i utrzymywanie bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy. W krajach unii europejskiej funkcjonują stimulatory ekonomiczne – programy finansowego premiowania przedsiębiorstw zapewniających najwyższe standardy BHP. Programy te obejmują: ulgi w systemie podatkowym, zróżnicowanie składek na

⁹ Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (<https://osha.europa.eu>).

¹⁰ <https://www.issa.int/en>; stan na 20.12.2016 r.

¹¹ E. Tompa, R. Dolinschi, C. de Oliveira, E. Irvin, *A Systematic Review of Occupational Health and Safety Interventions With Economic Analyses*, *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 2009/51 (9), s. 1004–1023; *Journal of Occupational Rehabilitation* 20 (2), s. 220–234; M. Pęcilo, *Usprawnianie procesów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie*, *Bezpieczeństwo Pracy* 2005/1, Warszawa.

ubezpieczenie wypadkowe, dopłaty i dotacje finansowane z budżetu państwa, premie ubezpieczeniowe, preferencje przy zdobywaniu kontraktów.

W Polsce od 2003 r. uruchomiony został stymulator ekonomiczny w postaci zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe. Wysokość składki uzależniona jest od przynależności organizacji do określonego sektora (branży) oraz wypadkowości w firmie na tle branży. W przypadku mikroprzedsiębiorstw zastosowano uproszczoną formę w sensie płatności jednolitej składki, stanowiącej połowę najwyższej obowiązującej w danym okresie w Polsce¹².

W kontekście sformułowanego celu postawiono następujące pytania badawcze i hipotezę:

1. Czy pracodawcy dokonują analizy kosztów BHP?
2. Czy mają świadomość funkcjonowania w polskim systemie stymulatora ekonomicznego w postaci zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe?
3. Czy i jakie motywy do inwestowania w bezpieczeństwo i higienę pracy stosują polscy pracodawcy?

H1. Polscy przedsiębiorcy stosują podejście humanitarne do BHP.

4. Metoda

Prezentowane dane są częścią większego projektu badawczego, którego celem jest analiza procesowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Badanie zostało zrealizowane metodą PAPI w terminie wrzesień – listopad 2016 r. W badaniu zastosowano wygodny dobór próby (ang. *convenience sampling*). Analizie poddano dane uzyskane od 62 pracodawców prowadzących swoją działalność na terenie Polski. W badaniu wzięło udział 20 przedstawicieli dużych przedsiębiorstw (powyżej 250 pracowników), sektor MŚiP reprezentowało 42 pracodawców (9 przedsiębiorstw średnich – 11–50 pracowników; 12 małych oraz 21 mikro – do 10 pracowników). Dominującym rodzajem prowadzonej działalności była: dla 27 pracodawców – produkcja; dla 38 – usługi oraz handel. 21 badanych firm posiada wdrożony system zarządzania (ISO 9001 – 15 podmiotów; ISO 1401 – 12 podmiotów; PN/OHSAS 18001 – 6 podmiotów; korporacyjne systemy – 3 pracodawców). W 21 badanych przedsiębiorstwach pracodawca pełni zadania służby BHP, w 9 – jest to specjalista BHP spoza zakładu, w 32 przedsiębiorstwach funkcjonuje niezależna komórka BHP. Na uwagę zasługuje fakt, iż wszystkie firmy posiadające wdrożony system posiadają również regularną służbę BHP.

¹² Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2002 r., nr 199, poz. 1673).

Badanie zostało zrealizowane w oparciu o skonstruowany kwestionariusz wywiadu, który obejmował obok części ewidencyjnej 10 zagadnień pogrupowanych tematycznie. Pytania obejmowały aspekty związane ze stosowanymi przez pracodawcę praktykami dotyczącymi analizy kosztów BHP oraz weryfikowały jego świadomość w zakresie tychże kosztów. Kwestionariusz składał się z pytań zamkniętych.

5. Wyniki

Przeprowadzona analiza uzyskanych danych wskazuje, że bezpieczeństwo pracy (na poziomie deklaratywnym) traktowane jest w badanych organizacjach priorytetowo – ponad 85% ($n = 38$) pracodawców wskazało, w pięciostopniowej skali Likerta, wysoki lub bardzo wysoki priorytet. Nadanie bezpieczeństwu tak wysokiej rangi powinno wiązać się ze świadomością, posiadaną wiedzą oraz podejmowanymi przez pracodawców działaniami na rzecz BHP.

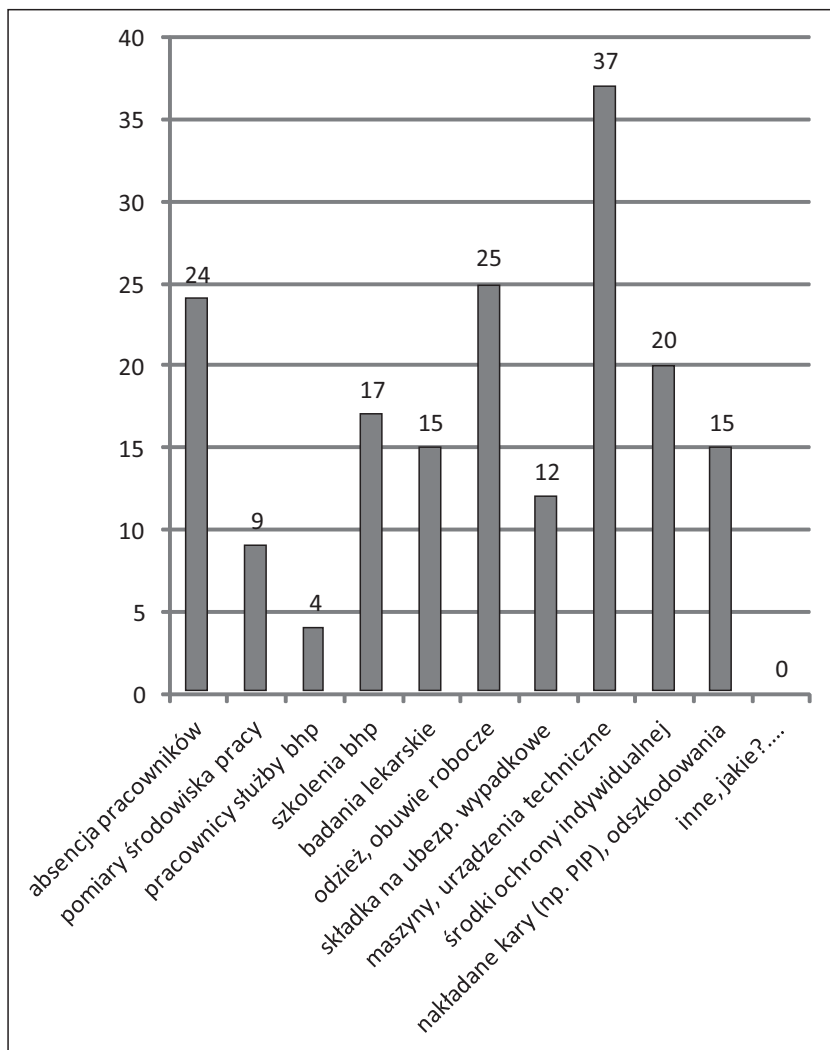
Zdaniem badanych największe koszty ($n = 37$; 60%) w zakresie BHP związane są z zapewnieniem bezpieczeństwa technicznego (utrzymanie parku maszynowego). Kolejnym wysokim kosztem BHP jest zakup odzieży i obuwia roboczego ($n = 25$; 40,3%) oraz absencja pracowników ($n = 24$; 38,7%). Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 1.

Punktem wyjścia do jakichkolwiek działań powinna być analiza ponoszonych kosztów i korzyści. Tymczasem analizy kosztów BHP dokonywane są w niespełna połowie ($n = 28$) badanych organizacji. Zestawienie uzyskanych wyników w podziale na firmy posiadające wdrożony system zarządzania i bez systemu ilustruje tabela 1. Interesujący jest fakt, iż analiz kosztowych dokonuje ponad 80% organizacji, gdzie jest wdrożony system, zaś w pozostałych organizacjach dokonuje tego zaledwie co 4 przedsiębiorca ($n = 11$).

TABELA 1: *Odpowiedzi respondentów w zakresie dokonywania analizy kosztów BHP*

Odpowiedzi	Ogółem		Firmy posiadające system zarządzania		Firmy nieposiadające systemu zarządzania	
	n	%	n	%	n	%
Nie wiem	4	6,5%	1	4,8%	3	7,3%
Nie	30	48,4%	3	14,3%	27	65,9%
Tak	28	45,2%	17	81,0%	11	26,8%
Suma	28	45,2%	21	100,0%	41	100,0%

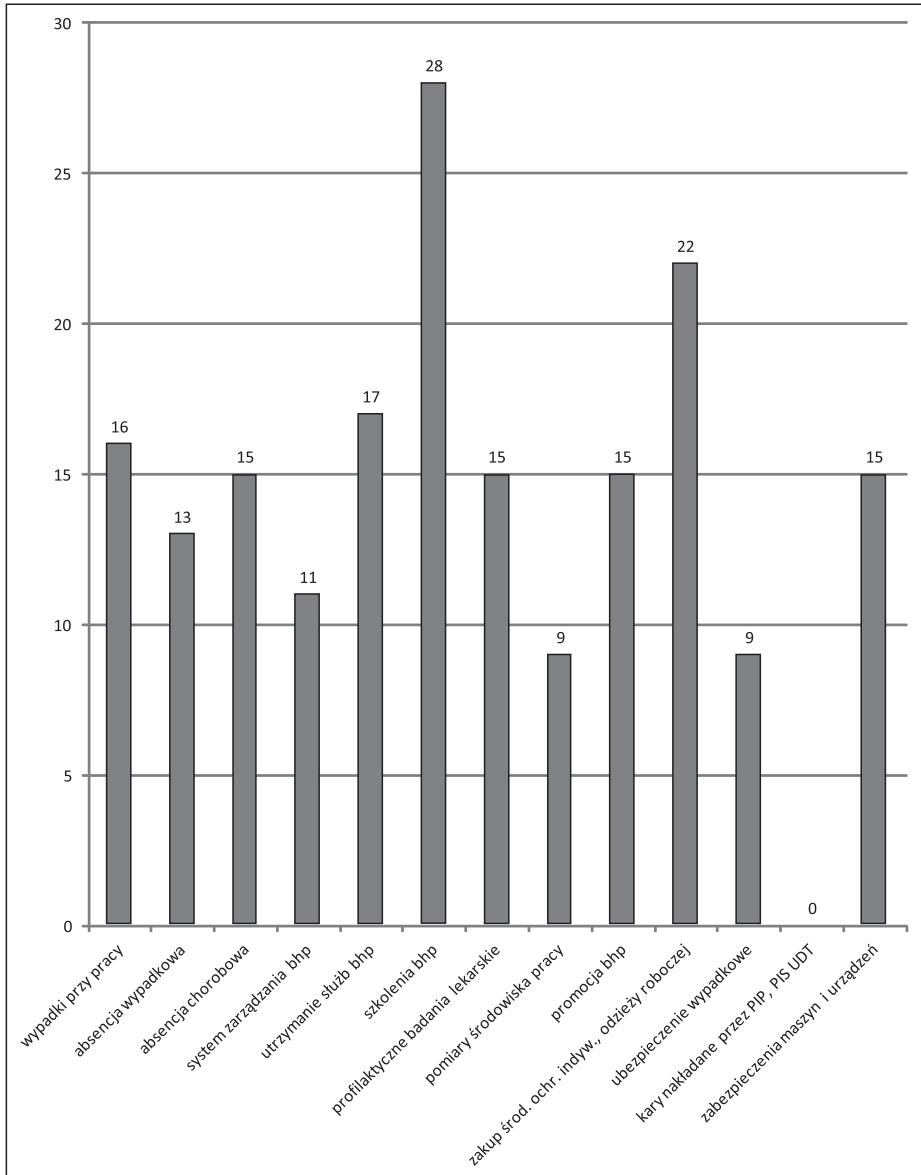
Źródło: opracowanie własne.

WYKRES 1: *Aspekty zarządzania BHP generujące najwyższe koszty*

Źródło: opracowanie własne.

Pracodawcy dokonujący analizy kosztów ($n = 28$) w zakresie BHP robią to przede wszystkim w obszarze kosztów szkoleń BHP ($n = 28$; 100%), kosztów zakupów środków ochrony indywidualnej ($n = 22$; 78,6%), kosztów związanych z utrzymaniem służb BHP ($n = 17$; 60,7%). Szczegółowe dane zaprezentowano na wykresie 2.

WYKRES 2: Obszary kosztów BHP podlegające analizom kosztowym



Źródło: opracowanie własne.

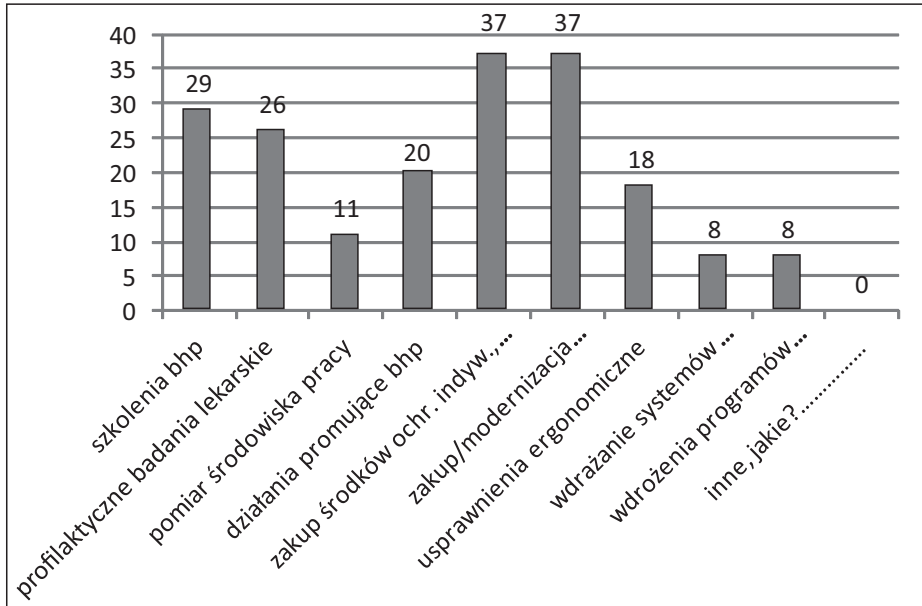
Kolejnym, istotnym czynnikiem w procesie zarządzania bezpieczeństwem jest monitoring kosztów ponoszonych przez pracodawcę na ubezpieczenie wypadkowe. Analiza uzyskanych danych wskazuje, że ponad połowa badanych ($n = 33$) otwarcie deklaruje, że nie monitoruje tych kosztów. Jedynie 1/3 ($n = 19$) podejmuje takie działania, z czego 16 – to pracodawcy posiadający wdrożony system.

Jak wykazano powyżej, w Polsce funkcjonuje stymulator ekonomiczny w postaci zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe, uwzględniający sektor działalności organizacji i wypadkowość w firmie. Świadomość istoty tego motywatora powinna być znana każdemu pracodawcy. Tymczasem analiza uzyskanych danych wskazuje, że niespełna 1/4 badanych przedsiębiorców ($n = 15$) zna zasady jego funkcjonowania. Skala niewiedzy dotyczy w tym samym stopniu pracodawców posiadających system zarządzania, jak i tych nieposiadających systemu.

Efektywne zarządzanie kosztami BHP wymaga znajomości kosztów wypadków przy pracy. Badani, jako główny koszt wypadku wskazują koszt straconego czasu (przez poszkodowanego, innych osób, zastępstwa, dochodzenie powypadkowe itp.) ($n = 53$; 85,5%); koszt bezpośrednich płatności bieżących (koszty wynajęcia maszyn, zlecenie produkcji poza zakład, naprawy wykonane poza zakładem, koszty transportu poszkodowanego i płatnej pomocy medycznej poza zakładem pracy) ($n = 36$; 58,1%); koszty strat w majątku trwałym i obrotowym (koszty straconych wskutek wypadku surowców, półwyrobów lub wyrobów gotowych, straty w wyposażeniu: maszyny, narzędzia, pojazdy, straty w obiektach) ($n = 32$; 51,6%) oraz utrata dochodów (kary umowne do zapłacenia kontrahentom, przerwy w produkcji, obniżenie wydajności i jakości produkcji) ($n = 32$; 51,6%).

Zapewnienie bezpieczeństwa wymusza na pracodawcy podejmowanie różnego rodzaju inwestycji na rzecz BHP. Ponad 80% badanych pracodawców ($n = 50\%$) deklaruje podejmowanie działań inwestycyjnych w tym obszarze. W grupie pracodawców posiadających wdrożony system zarządzania deklarację taką złożyło 100% respondentów ($n = 21$), zaś w przypadku firm nieposiadających takiego systemu – 70% ($n = 29$). Wspomniane inwestycje dotyczą przede wszystkim zakupu i modernizacji urządzeń technicznych oraz zakupu środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej. Szczegółowe dane przedstawia wykres 3.

WYKRES 3: Rodzaj inwestycji podejmowanych przez pracodawców służących zapewnieniu i/lub poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy



Źródło: opracowanie własne.

W końcowej części badania analizie poddano przyczyny, dla których pracodawca podejmuje działania na rzecz bezpieczeństwa pracy. W kwestionariuszu znalazły się motywatory charakterystyczne dla tradycyjnego podejścia do BHP oraz wynikające z filozofii ekonomicznego podejścia do BHP. Kluczowym motywatorem dla badanych pracodawców są wymogi prawne ($n = 38$; 76%) oraz deklaracja troski o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników ($n = 35$; 70%), co jest typowe dla podejścia tradycyjnego opartego na idei humanitaryzmu. Za ledwie co czwarty badany ($n = 14$; 28%) wskazuje na związek inwestycji BHP z redukcją kosztów pracy (kosztów BHP) jako główny motywator inwestowania w BHP, co jest wyrazem stosowania filozofii opartej na rachunku ekonomicznym.

Nastawienie do inwestowania w BHP na znaczenie w procesie podejmowania decyzji przez pracodawców. Nieco ponad połowa spośród badanych pracodawców ($n = 33$; 53%) nie jest przekonana (ma wątpliwości), czy inwestowanie w BHP może przynieść wymierne korzyści. 42% badanych ($n = 26$) jest zdania, że inwestowanie w BHP może być opłacalne – są to przede wszystkim pracodawcy posiadający wdrożony system zarządzania. Widoczna jest silna korelacja dodatnia

nastawienia respondentów do opłacalności inwestowania w BHP z oceną rangi (priorytetu) nadawanym sprawom BHP w firmie. Wskaźnik korelacji r-Pearsona wynosi 0,73 (dla $p = 0,001$) i jest istotny statystycznie, co oznacza, że im wyższy priorytet nadawany jest sprawom BHP, tym większe przekonanie o opłacalności podejmowanych inwestycji w firmie.

Pracodawcy deklarują, iż do inwestowania w BHP skłoniliby ich przede wszystkim zastosowanie ulg i zwolnienia podatkowe lub ubezpieczeniowe. Oczekiwanie takie wyraziło blisko 3/4 badanych ($n = 46$; 74,2%). Prawie 1/3 pracodawców wskazała również jako zachętę ułatwienia w procedurach przetargowych/konkursowych (np. wysokie standardy w BHP dodatkowo premiowane) ($n = 20$; 32,3%) oraz zwolnienie z rutynowych kontroli organów nadzoru np. inspekcja pracy ($n = 18$; 29%).

6. Zakończenie

Celem zaprezentowanych badań była ocena poziomu świadomości i podejmowanych działań przez pracodawców w obszarze zarządzania kosztami ponoszonymi na BHP. Uzyskane wyniki wskazują, iż jedynie połowa spośród badanych respondentów zainteresowana jest analizą kosztów związanych z BHP. Niespełna 24% ankietowanych rozumie istotę funkcjonującego w Polsce stymulatora ekonomicznego poprawiającego bezpieczeństwo. Mimo iż 80% deklaruje podejmowanie inwestycji w obszarze BHP, to niestety wynikają one głównie z obowiązku prawnego. Jedynie 1/4 badanych dostrzega korzyści ekonomiczne z inwestowania w bezpieczeństwo.

Podsumowując – uzyskane wyniki wskazują dość jednoznacznie, że bezpieczeństwo (choć na poziomie deklaracji jest oceniane bardzo wysoko) w przełożeniu na faktyczne działania obejmuje jedynie spełnienie wymogów polskiego prawa. Oznacza to, iż nadal dominującym podejściem jest humanitarne podejście do BHP, co potwierdza postawioną hipotezę. Na uwagę zasługuje fakt, iż w firmach posiadających wdrożony system zarządzania świadomość pracodawców w zakresie celowości analiz kosztowych, inwestowania w BHP jest wyższa.

Z uwagi na fakt nielosowego doboru próby przedstawione wnioski ogranicza się do badanej grupy przedsiębiorstw. Mimo to uprawnione wydaje się być wskazanie rekomendacji ogólnych dla przedsiębiorstw:

- podjęcie działań informacyjnych dla pracodawców i kadry menedżerów promujących podejście ekonomiczne oraz przygotowanie,

- wdrożenie narzędzi ułatwiających przeprowadzanie analiz kosztowych w sferze BHP,
- wzmocnienie stosowanych bodźców ekonomicznych na poziomie instytucji państwowych poprzez np. wprowadzenie ulg podatkowych, ubezpieczeniowych czy też realnych ułatwień w procedurach przetargowych, konkursowych.

Bibliografia

Akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z 1994 r., nr 121, poz. 591 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2002 r., nr 199, poz. 1673).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady przyjmujące określone międzynarodowe standardy rachunkowości z dnia 3 listopada 2008 r., Dz. Urz. UE L 320/99 z dnia 29 listopada 2008 r.

Opracowania

- Journal of Occupational Rehabilitation 2009/20 (2), s. 220–234.
- Lewandowski Jerzy**, *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie*, Politechnika Łódzka, Łódź 2000, s. 78.
- Pęciło Małgorzata**, *Usprawnianie procesów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie*, Bezpieczeństwo Pracy 2005/1.
- Podgórski Daniel**, *Współczesne koncepcje zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy*, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Warszawa (http://nop.ciop.pl/m8-1/m8-1_1.htm).
- Rosko-Wójtowicz Elżbieta**, *Źródła informacji w obszarze BHP – ujęcie międzynarodowe*, Edukacja dla Bezpieczeństwa, Przegląd Naukowo-Metodyczny 2015/4, s. 89; http://www.przeglad.wsb.net.pl/uploads/1/0/3/7/10371016/zn_29.pdf
- Rzepecki Jan**, *BHP w przedsiębiorstwie – model analizy kosztów i korzyści*, Bezpieczeństwo Pracy 2002/10, Warszawa.
- Smoliński Dariusz, Solecki Leszek**, *Ekonomiczne przesłanki ograniczania ryzyka zawodowego*, Bezpieczeństwo Pracy 2015/6, Warszawa.
- Tompa Emile, Dolinschi Roman, de Oliveira Claire, Irvin Emma**, *A Systematic Review of Occupational Health and Safety Interventions With Economic Analyses*, Journal of Occupational & Environmental Medicine 2009/51 (9), s. 1004–1023.

Strony internetowe

- <http://www.ciop.pl>
<https://osha.europa.eu>
<https://www.issa.int/en>

Katarzyna BOCZKOWSKA
Marta ZNAJMIECKA-SIKORA

THE COSTS OF SAFETY MANAGEMENT IN THE PERCEPTION OF EMPLOYERS – RESEARCH REPORT

(Summary)

Despite various measures taken to improve the standards of health and safety at work initiated in the European Union, the level of safety in Polish organizations has not significantly improved. An obstacle to achieve success seems to be the traditional approach to health and safety that is based in the majority of Polish enterprises on the philosophy of humanitarianism. The experiences of developed countries show that much more effective is to follow the road of economic efficiency in the area of occupational health and safety (cost-benefit analysis).

The aim of the paper is to diagnose the level of awareness and actions taken by employers regarding costs management incurred for safety. The study was conducted in a group of 62 employers, using a questionnaire survey. The results indicate that entrepreneurs do not have sufficient knowledge about the functioning economic stimulants of safety. Thus, they do not make cost analyzes, and investments in safety are rather the result of legal obligations than beliefs in the profitability of these investments.

Keywords: management of health and safety; costs and benefits of health and safety; economic approach to health and safety