

Oddziaływanie motywacyjne systemu zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe

W artykule przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych w 202 przedsiębiorstwach. Dotyczyły one oddziaływania motywacyjnego zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe na stymulowanie działań prewencyjnych. Badania wykazały, iż zróżnicowana składka spełnia skutecznie swoją rolę motywacyjną głównie w odniesieniu do przedsiębiorstw dużych i bardzo dużych, a ponadto w stosunku do przedsiębiorstw należących do grup działalności o wysokiej składce. Przedstawiono propozycje zmian w obowiązującym systemie różnicowania składki mających na celu zwiększenie jej motywacyjnej roli.

Motivation impact of differentiated contribution system on social accident insurance

This article presents the output of research carried out in 202 companies to find out about the motivation impact of differentiated premiums in the accident insurance system to stimulate prevention measures. The study has confirmed that differentiated premiums in the social accident insurance system are an effective motivation stimulus to apply prevention measures mainly in large and very large companies as well as in companies in branches where premiums are very high. This article also presents some proposals of how to amend the present system of differentiated contributions to enhance its prevention motivating role.



Wprowadzenie

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwana dalej ustawą wypadkową, określiła m.in. zasady różnicowania stopy procentowej składek na ubezpieczenie wypadkowe, wprowadzając do polskiego systemu ochrony pracy ekonomiczny stymulator poprawy warunków pracy. Zgodnie z tą ustawą, w okresie od 1 stycznia 2003 r. do 31 marca 2006 r. stopa procentowa składki była zróżnicowana jedynie na poziomie grup działalności. Zróżnicowanie stopy procentowej składki zarówno na poziomie grup działalności, jak i zakładów pracy funkcjonuje od 1 kwietnia 2006 r. Składką zróżnicowaną objęci są płatnicy zgłaszający do ubezpieczenia społecznego co najmniej 10 pracowników. Płatnicy składki należą do określonych grup działalności w zależności od rodzaju działalności PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), ujętej w rejestrze REGON podmiotów gospodarki narodowej. Stopa procentowa składki dla płatnika składek,

zgłaszającego do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych, wynosi 50% najwyższej stopy procentowej, ustalonej dla działalności na dany rok składkowy.

Od 1 kwietnia 2009 r. zwiększony został zakres różnicowania stopy procentowej składki na poziomie zakładów pracy¹, który wynosi teraz od -50% do +50% w stosunku do średniej stopy procentowej składki dla grupy działalności ustalonej w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej². Wprowadzenie w życie nowych zasad różnicowania składki powinno spowodować zwiększenie stymulacyjnego oddziaływania tego systemu na poprawę warunków pracy.

Z uwagi na dotychczasowy, ponad trzyletni okres funkcjonowania systemu zróżnicowania składki na poziomie zakładów pracy, a ponadto na zwiększenie od 1 kwietnia 2009 r. zakresu

zróżnicowania składki, celowe było dokonanie – ramach badań – oceny zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe jako ekonomicznego stymulatora poprawy warunków pracy.

Zakres badań i warunki pracy w przedsiębiorstwach objętych badaniami

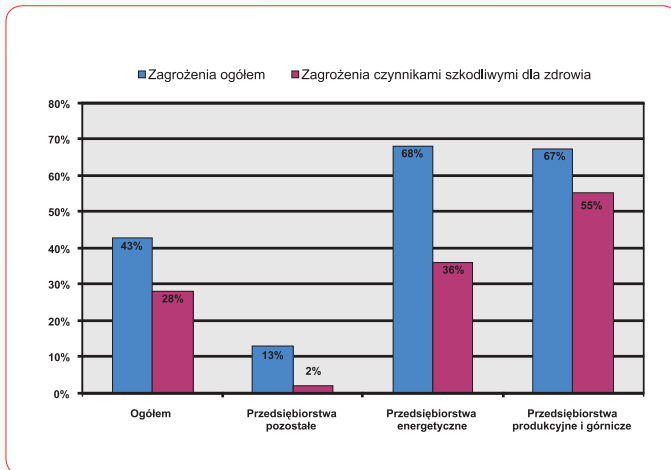
Podstawę badań stanowiły:

- kwestionariusz WPPiS – zawierający dane o warunkach pracy w przedsiębiorstwie i składkach na społeczne ubezpieczenie wypadkowe
- kwestionariusz OMZS – dotyczący oddziaływania motywacyjnego zróżnicowanej składki.

Zawarte w kwestionariuszu WPPiS dane dotyczyły liczby ubezpieczonych, liczby wypadków przy pracy z uwzględnieniem wypadków śmiertelnych i ciężkich, liczby chorób zawodowych, liczby pracujących w warunkach zagrożenia, dni absencji wypadkowej, dni absencji chorobowej i jej kosztów oraz wysokości procentowej i kwotowej składek na ubezpieczenie wypadkowe w latach 2006-2008.

¹ Od 1 kwietnia 2006 r. do 31 marca 2009 r. zakres różnicowania stóp procentowych składek dla zakładów pracy wynosił od -20% do +20%.

² J. Rzepecki *Zasady różnicowania stopy procentowej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe*. „Bezpieczeństwo Pracy” 6(453)2009.



Rys. 1. Przedsiębiorstwa, w których wystąpiły zagrożenia zawodowe
Fig. 1. Companies with occupational hazards

Formularz OMZS zawierał m.in.: pytania dotyczące oceny ekonomicznej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe, wskazania, czy składka została od 1.04.2009 r. obniżona, podwyższona, czy też pozostała na poprzednim poziomie, a także wskazania celu przeznaczania środków uzyskanych z obniżenia składki oraz kierunków działań prewencyjnych, mających na celu uzyskanie w przyszłości obniżki składki.

Badania, z wykorzystaniem wymienionych formularzy, przeprowadzono w 202 przedsiębiorstwach reprezentujących wszystkie województwa (oprócz lubuskiego). Badaniami objęto jedynie przedsiębiorstwa, w których obowiązuje system zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe. Wśród przedsiębiorstw stosunkowo proporcjonalny był udział zakładów małych, średnich i dużych. Reprezentowały one 23 grupy działalności³. Najliczniej reprezentowane były grupy działalności należące do przetwórstwa przemysłowego, reprezentujące wytwarzanie, zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę, a także handel hurtowy, detaliczny oraz naprawy.

W przedsiębiorstwach objętych badaniami zgłoszono w 2008 r. do ubezpieczenia społecznego ZUS 108 812 osób; miały w nich miejsce 1 423 wypadki przy pracy, w tym 6 śmiertelnych i ciężkich. W warunkach zagrożenia pracowało 22 742 pracowników, w tym w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi dla zdrowia 14 246 pracowników.

Wypadki przy pracy miały miejsce w 62% przedsiębiorstw. W ok. 43% przedsiębiorstw zarejestrowano występowanie zagrożeń zawodowych. Występowanie zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, których częstotliwość wpływa w 50% na wysokość stopy procentowej składki dla przedsiębiorstwa, podało jedynie 28%

³ Na ogólną liczbę 29 grup działalności ujmowanych w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej dla celów różnicowania stopy procentowej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe. Od 1 kwietnia 2010 r. obowiązuje zwiększona do 64 liczba grup działalności w związku z wprowadzeniem do statystyki polskiej nowej klasyfikacji PKD 2007.

przedsiębiorstw. Były to głównie przedsiębiorstwa reprezentujące różne działalności produkcyjne, a ponadto przedsiębiorstwa górnicze oraz reprezentujące wytwarzanie, zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę. W pozostałych przedsiębiorstwach, związanych z budownictwem, transportem, handlem i usługami występowanie zagrożeń czynnikami szkodliwymi wykazało jedynie 2% przedsiębiorstw (rys. 1.).

Wyniki badania oddziaływania zróżnicowanej składki na stymulowanie działań prewencyjnych w przedsiębiorstwach

Dane przeanalizowano przy zastosowaniu dwóch kryteriów, tj. wielkości przedsiębiorstw oraz ich przynależności do grup działalności według wysokości składek, które (zgodnie z przyjętymi założeniami) powinny mieć wpływ na stymulowanie działań w kierunku poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach.

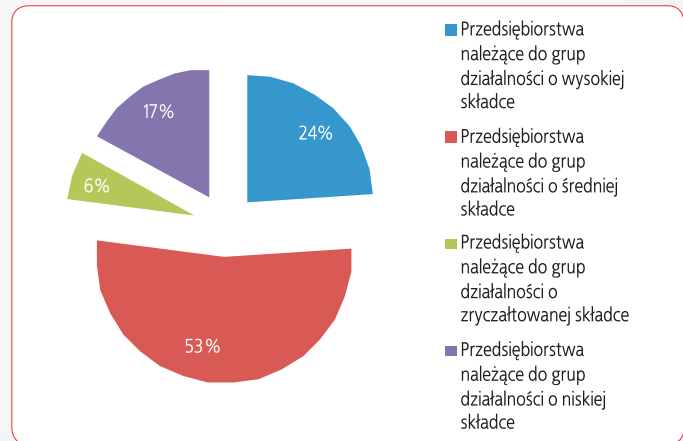
W celu przeprowadzenia analizy według kryterium wielkości przedsiębiorstw, dokonano ich podziału na cztery grupy, w zależności od liczby osób zgłaszanych do ubezpieczenia społecznego:

- małe – od 10 do 49
- średnie – od 50 do 249
- duże – od 250 do 999
- bardzo duże – co najmniej 1000 ubezpieczonych.

Podstawę analizy według kryterium wysokości składki była przynależność przedsiębiorstw objętych badaniami do grup działalności określonych w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z dnia 16 marca 2009 r.⁴ W tym celu dokonano podziału na następujące grupy przedsiębiorstw:

- o wysokiej składce, tj. należące do grup działalności z ustaloną co najmniej 7. kategorią

⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 marca 2009 r. zmieniające rozporządzenie 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 43, poz. 350.



Rys. 2. Struktura przedsiębiorstw objętych badaniami według wysokości stóp procentowych składek obowiązujących od 1.04.2009 r. dla grup działalności
Fig. 2. Studies companies in a break down by percentage of contribution rates in effect from 1.04.2009 for branches

ryzyka i odpowiadającą jej składką w wysokości min. 2% podstawy wymiaru składek

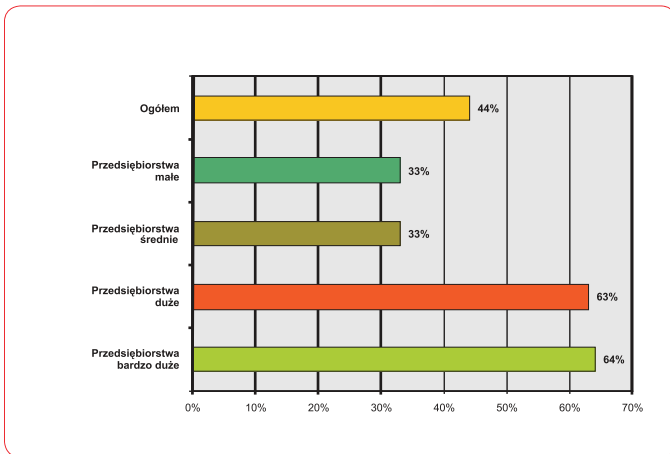
- o średniej wysokości składki, tj. należące do grup działalności z ustaloną 5. lub 6. kategorią ryzyka i odpowiadającą im składką w wysokości 1,47% lub 1,73% podstawy wymiaru składek
- o niskiej wysokości składki, tj. należące do grup działalności z ustaloną 4. lub niższą kategorią ryzyka i odpowiadającą jej składką w wysokości 1,20% lub niższą.

Przeprowadzona analiza, uwzględniająca przyjęte podziały według wysokości stóp procentowych składek wykazała, że 110 zakładów pracy, tj. większość objętych badaniami, stanowiły przedsiębiorstwa należące do grup działalności o średniej wysokości składki (rys. 2.). Przedsiębiorstwa należące do grup działalności o wysokiej stopie procentowej składki stanowiły 24%, a przedsiębiorstwa należące do działalności o niskiej składce stanowiły 17% ogółu zakładów.

Dla większości, tj. ponad 43% przedsiębiorstw ZUS ustalił od 1.04.2009 r. obniżkę stóp procentowych składek. Dla 33% przedsiębiorstw została określona składka w wysokości średniej dla grupy działalności, a 15% przedsiębiorstw zostało objętych podwyżkami składek.

Najwięcej przedsiębiorstw zostało objętych obniżkami składek wynoszącymi 30%. Obniżki składek występowały najczęściej wśród przedsiębiorstw małych (10-49 osób) oraz średnich (50-249 osób), a ponadto wśród przedsiębiorstw należących do grup działalności o średniej wysokości stopy procentowej składki. Wśród przedsiębiorstw, w których składka została podwyższona, dominowały podwyżki o 10%. Podwyżki składek w takiej wysokości objęły 60% płatników składek, którym podniesiono składki w stosunku do składki średniej ustalonej dla grupy działalności.

Przeprowadzona analiza wykazała, że w 69% objętych badaniami przedsiębiorstw składka na społeczne ubezpieczenie wypadkowe stanowi element analiz ekonomicznych przedsiębiorstw, w tym we wszystkich bardzo dużych przedsiębiorstwach oraz w 92% przedsiębiorstw dużych. Z drugiej strony – stanowi ona element analiz



Rys. 3. Przedsiębiorstwa według wielkości, w których składka na ubezpieczenie wypadkowe stanowi odczuwalną pozycję kosztów

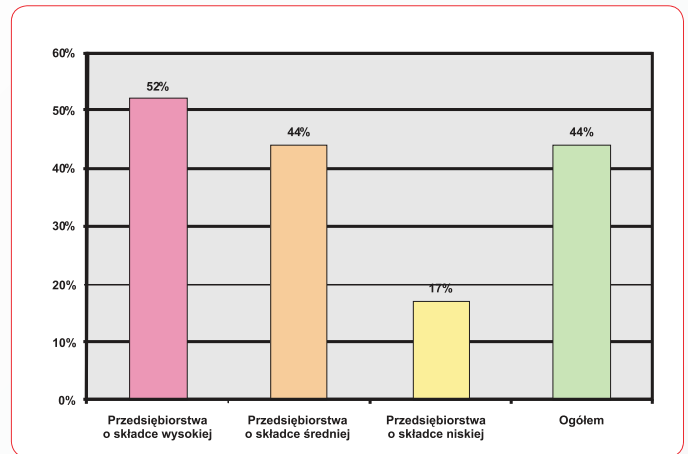
Fig. 3. Companies by size in the group of companies where accidents insurance premiums presents a notable cost

ekonomicznych zaledwie w 39% przedsiębiorstw małych. Badania wykazały ponadto, iż składka stanowi przedmiot analiz ekonomicznych w 70% przedsiębiorstw należących do grup działalności o wysokiej składce, w 78% przedsiębiorstw o średniej wysokości składki oraz zaledwie w 33% przedsiębiorstw o niskiej wysokości składki.

Dla 44% badanych zakładów pracy składka na ubezpieczenie wypadkowe stanowi odczuwalną ekonomicznie pozycję kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa, natomiast dla 45% przedsiębiorstw nie stanowi ona istotnego obciążenia finansowego. Analiza wykazała ponadto, że w 64% przedsiębiorstw bardzo dużych oraz w 63% przedsiębiorstw dużych składka stanowi odczuwalną pozycję kosztów przedsiębiorstwa, podczas gdy składka ta stanowi istotne obciążenie finansowe zaledwie dla 33% zakładów średnich oraz małych (rys. 3.). W 50% przedsiębiorstw zaliczonych do grup działalności o wysokiej stopie procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe stanowi ona odczuwalną ekonomicznie pozycję kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa. Dla zakładów pracy zaliczonych do grup działalności o średniej wysokości składki udział ten wynosi 43%, natomiast dla zakładów o niskiej składce wynosi on zaledwie 14% (rys. 4.).

W wyniku badań dokonano oceny wprowadzonych z dniem 1 kwietnia 2009 r. zmian polegających na zwiększeniu zakresu podwyższania i obniżania składek dla przedsiębiorstw. Analiza odpowiedzi przedsiębiorstw wykazała, że 44% przedstawicieli przedsiębiorstw pozytywnie oceniło wprowadzone zmiany wskazując, iż wpłynęły one na zwiększenie zakresu i/lub kosztów działań prewencyjnych w przedsiębiorstwie. Szczególnie pozytywnie wprowadzone zmiany ocenili przedstawiciele dużych i bardzo dużych przedsiębiorstw. W zakładach dużych wprowadzone zmiany pozytywnie oceniono w 59% z nich, a w zakładach bardzo dużych – w 55%. Jednocześnie pozytywną ocenę zmian wyrażono zaledwie w 27% przedsiębiorstw średnich oraz w 42% przedsiębiorstw małych.

Analizę dotyczącą oceny wpływu wprowadzonych od 1.04.2009 r. zmian zasad różnicowania stopy procentowej przeprowadzono także z uwzględnieniem podziału na przedsiębiorstwa według ich przynależności do grup działalności o składce wysokiej, średniej i niskiej. Szczególnie pozytywnie wprowadzone zmiany oceniono w 65% przedsiębiorstw zaliczonych do grup działalności o wysokiej stopie procentowej składki. W grupie przedsiębiorstw należących do grup działalności o niskiej stopie procentowej składki ocenę pozytywną wyrazili przedstawiciele jedynie



Rys. 4. Przedsiębiorstwa według wysokości składki ustalonej dla grupy działalności, w których składka na ubezpieczenie wypadkowe stanowi odczuwalną pozycję kosztów

Fig. 4. Companies by contribution rate for a branch in the group of companies where accident insurance premium presents a notable cost

4,5% przedsiębiorstw tej grupy. Charakterystyczny jest jednocześnie wysoki, gdyż 23% udział wypowiedzi wskazujących na brak zdania, jeśli chodzi o ocenę wprowadzonych zmian.

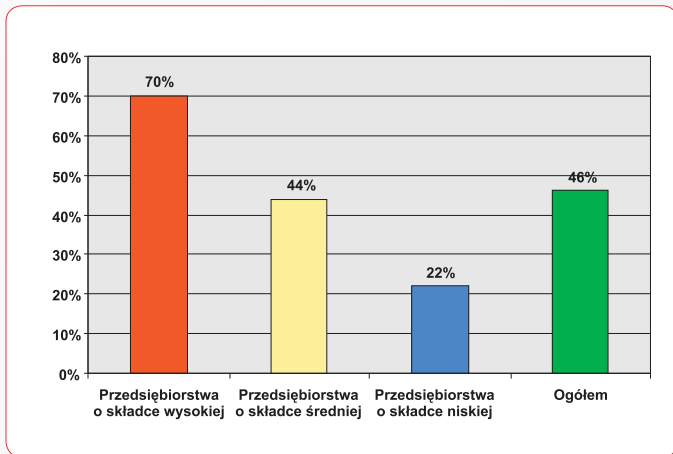
W odniesieniu do motywacyjnego oddziaływania na poprawę warunków pracy 46% przedsiębiorstw pozytywnie oceniło wprowadzone ostatnio zmiany. W przypadku przedstawicieli 28% przedsiębiorstw nowe zasady różnicowania składki są jednak niewystarczające do osiągnięcia pożądanego rezultatu.

Analiza pozytywnych odpowiedzi dotyczących skuteczności wprowadzonych zmian w zakresie motywacyjnego oddziaływania na poprawę warunków pracy z uwzględnieniem kryterium wysokości składki ustalonej dla grupy działalności wykazała znaczne zróżnicowanie. Z jednej bowiem strony, na skuteczność wprowadzonych zmian wskazano w 70% przedsiębiorstw należących do działalności o wysokiej składce, a z drugiej strony – w zaledwie 22% przedsiębiorstw małych (rys. 5.).

Zdaniem ok. 40% przedsiębiorstw składka pozostała w dotychczasowej wysokości, dla ok. 35% przedsiębiorstw została obniżona, a dla ok. 17% – została podwyższona. Celem dalszej analizy było wskazanie kierunków, na które przedsiębiorstwa zamierzają przekazywać środki uzyskane z obniżek składek. W jej wyniku wykazano, że większość – 60% przedstawicieli przedsiębiorstw, które uzyskały obniżkę składki – albo nie planuje przeznaczania zaoszczędzonych środków na żadne określone cele, albo nie miało zdania, bądź nie udzieliło odpowiedzi. Wśród tej grupy przedsiębiorstw w ok. 37% odpowiedzi wskazano na brak zdania lub nie udzielono żadnej odpowiedzi. Niektóre przedsiębiorstwa produkcyjne, w tym także duże i bardzo duże wskazały, iż planują przeznaczyć zaoszczędzone środki na utrzymanie przedsiębiorstwa w warunkach kryzysu ekonomicznego.

W wyniku analizy dotyczącej realizacji przez przedsiębiorstwo w najbliższym czasie dodatkowych działań prewencyjnych w celu uzyskania



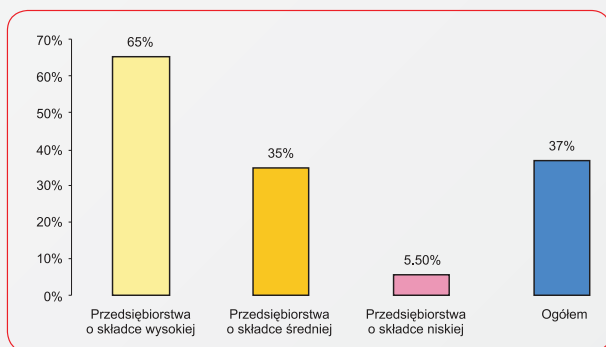


Rys. 5. Przedsiębiorstwa według wysokości składek dla grup działalności, dla których nowe zasady różnicowania składki są wystarczające w celach motywacyjnych

Fig. 5. Companies by contribution rates for the branches where new principles of contribution differentiation are sufficient to stimulate motivation

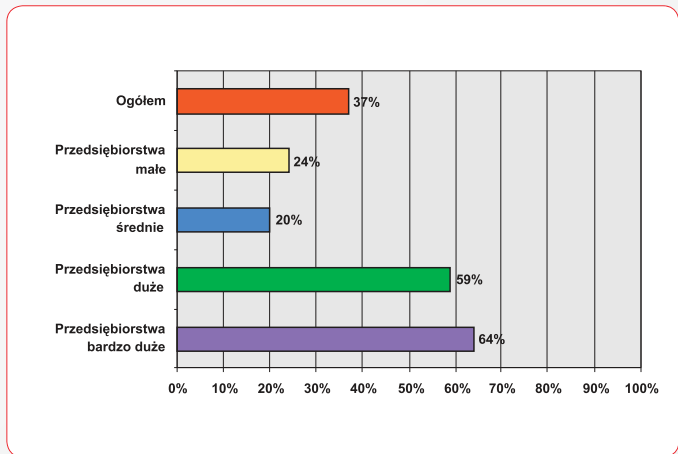
obniżenia składki na ubezpieczenie wypadkowe wykazano, iż zaledwie 37% badanych przedsiębiorstw przewiduje realizację takich dodatkowych działań. Jednocześnie ok. 40% przedsiębiorstw nie planuje realizacji dodatkowych działań prewencyjnych. Przedstawiciele 17% zakładów pracy nie udzielili żadnej odpowiedzi na pytanie dotyczące dodatkowych działań prewencyjnych, a w 7% osoby wypełniające kwestionariusz nie miały zdania na ten temat.

Analiza wykazała znaczne zróżnicowanie dotyczące podejmowania dodatkowych działań prewencyjnych w zależności od wielkości przedsiębiorstw oraz od wysokości stopy procentowej składki ustalonej w rozporządzeniu ministra pracy dla danej grupy działalności. Z jednej strony bowiem zaledwie 20% przedsiębiorstw średniej wielkości oraz 24% przedsiębiorstw małych, a z drugiej strony 59% przedsiębiorstw dużych oraz 65% przedsiębiorstw bardzo dużych wskazało, iż zamierza realizować dodatkowe działania prewencyjne (rys. 6.). Wśród przedsiębiorstw należących do grup działalności o średniej składce odsetek ten wynosił 35%, a wśród przedsiębiorstw o wysokiej składce – 64%. Z drugiej strony, zaledwie 5,5% zakładów pracy należących do działalności o niskiej składce wy-



Rys. 7. Przedsiębiorstwa planujące realizację działań prewencyjnych w celu uzyskania obniżenia składki według wysokości składki dla grupy działalności

Fig. 7. Companies intending to implement prevention measures to reduce premiums in a breakdown by contribution rate for a given branch



Rys. 6. Przedsiębiorstwa planujące realizację działań prewencyjnych w celu uzyskania obniżenia składki według wielkości przedsiębiorstw

Fig. 6. Companies intending to implement prevention measures to reduce premiums in a breakdown by company size

raziło gotowość realizacji dodatkowych działań prewencyjnych (rys. 7.).

Większość działań prewencyjnych, jakie zamierzają realizować przedsiębiorstwa, dotyczy osiągnięcia zgodności z wymaganiami prawnymi, a także w znacznie mniejszym stopniu doskonalenia SZ BHP oraz wdrożenia SZ BHP.

W 52% badanych przedsiębiorstw oceniono, że wprowadzenie zróżnicowanej składki miało pozytywny wpływ na zwiększenie przestrzegania przepisów bhp przez pracowników, a w 29% przedsiębiorstw nie stwierdzono takiego wpływu. Charakterystyczne jest, że poprawa przestrzegania przepisów bhp dotyczyła w największym stopniu małych przedsiębiorstw, a w najmniejszym stopniu przedsiębiorstw bardzo dużych. Ponadto na poprawę przestrzegania przepisów bhp wskazywano głównie w przedsiębiorstwach należących do grup działalności o najwyższej składce, gdzie wykazało to 70% objętych badaniami zakładów pracy.

Wnioski

W wyniku przeprowadzonych badań oddziaływania motywacyjnego zróżnicowanej składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe na poprawę warunków pracy w przedsiębiorstwach oraz analizy uzyskanych wyników można sformułować następujące wnioski:

- Zróżnicowana składka na społeczne ubezpieczenie wypadkowe spełnia skutecznie swoją rolę motywacyjną, z jednej strony głównie w odniesieniu do przedsiębiorstw dużych i bardzo dużych, a z drugiej strony w stosunku do przedsiębiorstw należących do grup działalności o wysokiej składce. W przeważającej większości tych przedsiębiorstw:

- składka stanowi element analiz ekonomicznych przedsiębiorstwa oraz odczuwalną ekonomicznie pozycję jego kosztów

- wprowadzone od 1 kwietnia 2009 r. nowe zasady różnicowania składki oceniane są pozytywnie jako motywujące i wystarczające do działań prewencyjnych

- planowane jest podjęcie dodatkowych działań prewencyjnych w celu uzyskania obniżenia składki. Mają one głównie na celu osiągnięcie zgodności z wymaganiami prawnymi, a w przedsiębiorstwach, w których już funkcjonuje SZ BHP, dotyczyć mają jego doskonalenia.

- W stosunku do przedsiębiorstw średnich, a zwłaszcza małych oraz należących do grup działalności o niskiej składce oddziaływanie motywacyjne zróżnicowanej składki jest bardzo ograniczone.

- W celu zwiększenia, w stosunku do wszystkich przedsiębiorstw, motywacyjnej roli zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe należy:

- jako podstawę do oceny ryzyka ubezpieczeniowego uwzględniać jedynie wypadki przy pracy, które spowodowały powyżej 3 dni absencji

- dokonać zmiany obowiązujących kryteriów do ustalania kategorii ryzyka (zarówno dla grup działalności jak i płatników składek) według wskaźników częstości dotyczących wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

Publikacja przygotowana na podstawie wyników uzyskanych w ramach I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowywanego w latach 2008-2010 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.