

UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Teoria i praktyka

NR 1/2024 (160)

ISSN 1731-0725

Biznesowe znaczenie inwestycji w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy

Analiza kosztów i korzyści innowacyjnych rozwiązań
w bezpieczeństwie pracy – studia przypadków

Implikacje prawne wypadków przy pracy a ich
prewencja

Regionalne zróżnicowanie wypadków i zagrożeń dla
pracowników w Polsce

Skuteczność prewencji – ocena działań inspekcji pracy

Opłacalność inwestycji w zdrowie pracowników
a koszty związane z wypadkami i chorobami
zawodowymi



Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

RADA PROGRAMOWA:

Przewodniczący – prof. dr hab. Maciej Żukowski
(rektor Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu)

Ewa Bednarczyk
(koordynator w Departamencie Świadczeń Emerytalno-Rentowych w Centrali ZUS)

dr Elżbieta Bojanowska
(Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie)

dr Zofia Czepulis-Rutkowska
(dyrektor Departamentu Współpracy Międzynarodowej w Centrali ZUS,
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych)

dr Elżbieta Czyżowska
(dyrektor Gabinetu Prezesa ZUS)

dr hab. Kazimierz Frieske
(profesor Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie)

dr hab. Agnieszka Góra-Błaszczkowska
(profesor O.P. Jindal Global University Sonipat, Indie, Akademia Sztuki Wojennej)

dr Krzysztof Hagemejer
(profesor Hochschule Bonn-Rhein-Sigg, Collegium Civitas,
przewodniczący Rady Redakcyjnej „International Social Security Review”)

prof. Tomasz Ingot, Ph.D.
(Minnesota State University, Mankato)

Paweł Jaroszek
(członek Zarządu ZUS nadzorujący Pion Finansów i Realizacji Dochodów)

dr hab. Paweł Nowik
(profesor Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II)

dr Małgorzata Olszewska
(Społeczna Akademia Nauk w Łodzi)

dr hab. Marek Pogonowski
(dyrektor Oddziału ZUS w Koszalinie, profesor Politechniki Koszalińskiej)

dr Michał Rutkowski
(Bank Światowy)

dr Beata Samoraj-Charitonow
(Uniwersytet Warszawski)

Jolanta Sierszak
(wicedyrektor w Departamencie Realizacji Dochodów w Centrali ZUS)

dr Dariusz Stańko
(Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju)

prof. dr hab. Tadeusz Szumlicz
(Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Akademia Ekonomiczno-Humanistyczna w Warszawie)

dr Andrzej Szybkie
(dyrektor Departamentu Rent Zagranicznych w Centrali ZUS)

prof. dr hab. Gertruda Uścińska
(Uniwersytet Warszawski, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych)

dr Paweł Wojciechowski
(profesor Wszechnicy Polskiej Szkoły Wyższej w Warszawie, dyrektor Whiteshield Partners)

Hanna Zalewska
(dyrektor Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych w Centrali ZUS)

REDAKCJA:

Redaktor naczelny:
dr hab. Marcin Kawirński, prof. SGH

Redaktor naukowy:
dr inż. Rafał Hrynyk

Tłumaczenie:
Guy Torr

Sekretarz redakcji:
dr Robert Marczak
Redakcja językowa:
Joanna Łapińska

Wydawca:
Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ul. Szamocka 3, 5
01-748 Warszawa

Adres redakcji:
ul. Szamocka 3, 5
pokój: C331
e-mail: redakcja.us@zus.pl
ustip-journal.com.pl



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Szanowni Państwo,

zamieszczone w niniejszym numerze czasopisma artykuły są rozwinięciem referatów zaprezentowanych podczas ogólnopolskiej konferencji „Biznesowe znaczenie inwestycji w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy”, współorganizowanej przez Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej oraz Państwową Inspekcję Pracy (PIP). Konferencja odbyła się 23 września 2022 r., miała hybrydową formułę, zapewniła darmowy dostęp i zgromadziła ponad 200 uczestników – warto podkreślić, że byli to przedstawiciele nie tylko dużych firm i pracodawców, ale również pracowników, właścicieli oraz samozatrudnionych z mikroprzedsiębiorstw, a także małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). Ta ostatnia grupa stanowi wyjątkowo cenną część odbiorców, reprezentują oni istotną część przedstawicieli rynku, a dotarcie do nich jest znacznie trudniejsze. Mając na uwadze ograniczone zasoby kadrowe i finansowe, a co a tym idzie – znacznie mniejsze możliwości wdrożenia rozwiązań systemowych w zakresie bezpieczeństwa, higieny i zdrowia w pracy, budowanie świadomości oraz kultury bezpieczeństwa w pracy właśnie dla mikroprzedsiębiorstw i MŚP ma szczególne znaczenie. Seminarium było częścią kampanii Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej zainicjowanej przez ich platformę ds. promocji bezpieczeństwa i zdrowia w pracy: „Duży–mały”. Kultura bezpieczeństwa pracy wpływa na całokształt kondycji wszystkich pracodawców, bez względu na ich rozmiar i liczbę zatrudnionych, m.in. poprzez zależność podwykonawstwa przy realizacji prac oraz przypisanie stanowisk pracy do mikroprzedsiębiorstw i MŚP, a realizowanie zadań na terenie zleceniodawcy czy inwestora.

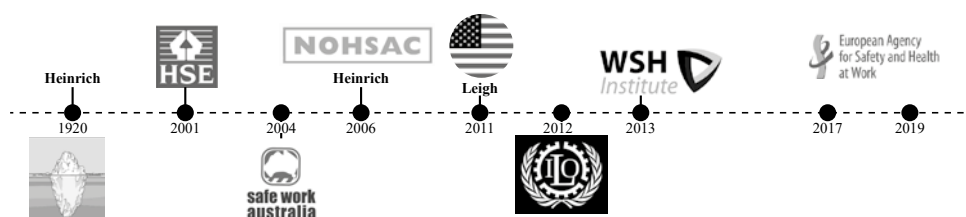
Zakres tematyczny konferencji obejmował szereg istotnych zagadnień inwestycyjno-biznesowych związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy, takich jak: zdrowie pracowników i medycyna pracy, wymagania prawne i konsekwencje wypadków przy pracy, studium przypadków dla małego i dużego przedsiębiorstwa oraz koszty. Koszty te ze względu na bezpośrednie powiązanie z zagadnieniem inwestycji pojawiały się w niemalże wszystkich wystąpieniach prelegentów, a w odniesieniu do bezpieczeństwa, higieny i zdrowia pracy uwzględniały kwestie lokalne, dotyczące Polski, jak również obrazujące sytuację w Europie i na świecie.

Wspomniane powyżej koszty obejmują składowe zarówno mierzalne, dla których istnieje szereg opracowań i analiz, jak i niemierzalne, które stanowią dużo większe wyzwanie pod względem ich poprawnej identyfikacji oraz szacunków. Do trudnych mierzalnych kosztów ponoszonych przez pracodawcę w wyniku uchybień w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, a w konsekwencji wystąpienia wypadku lub choroby zawodowej, można zaliczyć m.in.:

- pogorszenie lub utratę reputacji pracodawcy i niekorzystny wpływ na markę,
- spadek oceny klientów co do świadczonych usług i/lub oferowanych produktów,
- obniżenie zainteresowania potencjalnym zatrudnieniem, w tym doświadczonych i wyspecjalizowanych osób,
- pogorszenie morale aktualnych pracowników i spadek zaufania do pracodawcy,
- stres wynikający z powiązanych ze sprawą roszczeń, procesów i wyjaśnień administracyjnych,
- zwiększenie liczby kontroli przedstawicieli jednostek nadzoru rynku.

Za prekursora pierwszych analiz kosztów wypadków w pracy i chorób zawodowych w Polsce jest uważany Henryk Heinrich, niezwykle ważna w tym kontekście jest jego koncepcja piramidy bezpieczeństwa z 1931 r. Kolejne międzynarodowe badania i analizy z XXI w. opracowywane były przez zespoły m.in. w Wielkiej Brytanii, Australii i Nowej Zelandii, w Stanach Zjednoczonych, a ostatni raport – z lat 2017–2019 – to wynik analiz Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA). Ważniejsze opracowania w tym zakresie przedstawia rysunek 1.

Rysunek 1. Wybrane opracowania dotyczące szacowania kosztów związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy



Źródło: materiały EU-OSHA

Spośród ostatnich analiz europejskich należy wymienić obszerny raport Komisji Europejskiej z 2011 r. poświęcony społeczno-ekonomicznym kosztom wypadków przy pracy i chorób związanych z pracą¹ oraz opracowanie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy z 2019 r. na temat wartości bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kosztów społecznych urazów i chorób związanych z pracą². Należy podkreślić, że analiza porównawcza kosztów bezpieczeństwa i zdrowia w pracy z wykorzystaniem danych na temat wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych wiąże się z ogromnymi wyzwaniami i ma charakter wyłącznie szacunkowy – brakuje znormalizowanej metody i jednolitego podejścia krajów do identyfikacji i gromadzenia tego typu danych. Na podstawie dotychczasowych analiz porównawczych główne problemy wiążą się z wyzwaniami, takimi jak:

- niespójność definicji zgłaszanych przypadków urazów i chorób związanych z pracą (np. kryterium czasu – liczba utraconych dni),
- niedostateczne zgłaszanie urazów związanych z pracą (szczególnie w mniej ciężkich przypadkach),
- niedostateczne zgłaszanie chorób związanych z pracą (np. zwłaszcza przypadków z długim opóźnieniem),
- niedostateczna liczba etatów (np. brakuje potrzebnych pracowników w niektórych sektorach gospodarki/podgrup siły roboczej),

¹ European Commission, *Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health*, November 2011.

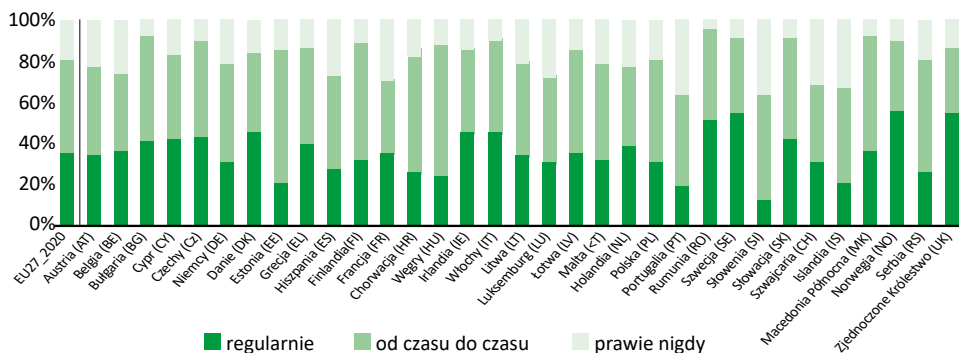
² Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *The value of occupational safety and health and the societal costs of work-related injuries and diseases*, Luxemburg 2019.

- niespójność w formatach gromadzenia danych (np. różne systemy kodowania kategorii kosztów opieki zdrowotnej).
- różnice w systemie jurysdykcyjnym (np. rola i odpowiedzialność pracownika, pracodawcy, ubezpieczeń, sektora publicznego).

Wpływ na gotowość do przemyślanych inwestycji w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy ma bez wątpienia kultura przedsiębiorstw oraz świadomość ich funkcjonowania na wszystkich poziomach, począwszy od właścicieli i zarządu, poprzez kierowników, specjalistów aż po pracowników. Głównym celem jest bezpieczeństwo i zdrowie w pracy. Można je osiągnąć, jeśli będzie się przestrzegać obowiązujących przepisów prawa, ale również regularnie rozwijać strategie, realnie planować budżet oraz wychodzić naprzeciw aktualnym trendom i oczekiwaniom, a także wspierać inicjatywy i regularną wymianę doświadczeń między pracodawcą a pracownikami.

W 2019 r. na zlecenie EU-OSHA przeprowadzono kolejny etap europejskich badań przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) 2019. Badanie objęło ponad 45 tys. różnej wielkości przedsiębiorstw prowadzących działalność w 33 państwach europejskich w rozmaitych sektorach. Ta część oraz inne etapy badań europejskich w ramach kolejnych projektów ESENER (2009, 2014 i 2019) wraz ze szczegółowym opisem metodyki i wynikami są dostępne na stronie internetowej EU-OSHA³.

Wykres 1. Wyniki badań ankietowych będących wynikiem realizacji projektu ESENER 2019⁴



Źródło: Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Wizualizacja danych, ESENER 2019. Czy zagadnienia BHP są omawiane na zebraniach pracowników lub zespołów regularnie, od czasu do czasu czy prawie nigdy?*, <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/pl/survey/detailpage-european-bar-chart/2019/worker-participation/pl/E3Q357/activity-sector/14/11> (30.04.2024)

3 Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Bezpieczeństwo i higiena w pracy w europejskich miejscach pracy*, <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/pl> (30.04.2024).

4 Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, *Wizualizacja danych, ESENER 2019. Czy zagadnienia BHP są omawiane na zebraniach pracowników lub zespołów regularnie, od czasu do czasu czy prawie nigdy?*, <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/pl/survey/detailpage-european-bar-chart/2019/worker-participation/pl/E3Q357/activity-sector/14/11> (30.04.2024).

Na zamieszczonym diagramie (rysunek 2) przedstawiono odpowiedzi udzielone w ankiecie ESENER 2019 na pytanie: „Jak często dochodzi do dyskusji na temat bezpieczeństwa i zdrowia w pracy między przedstawicielami pracowników a kierownictwem? Czy takie dyskusje odbywają się regularnie, tylko wtedy, gdy pojawiają się szczególne problemy związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem, lub nie pojawiają się wcale?”. Uzyskane w powyższych badaniach ankietowych wyniki dla Polski wskazują, że regularnie prowadzone dyskusje potwierdziło 36,2 proc. respondentów, okazjonalne 56,5 proc., natomiast 7,3 proc. ankietowanych stwierdziło, że takich rozmów nie ma praktycznie nigdy. Tymczasem średnia dla 33 krajów członkowskich Wspólnoty Europejskiej w tych samych badaniach wskazuje na odwrotne proporcje i wynosi odpowiednio 52,4 proc., 37,5 proc. i 10 proc.

Jednym z kolejnych omówionych podczas konferencji zagadnień było zdrowie pracowników, podkreślono przy tym znaczenie medycyny pracy. Wymaga ona istotnych usprawnień pod względem rozwiązań legislacyjnych i systemowych. W czasie konferencji mocno podkreślono, że nie wykorzystuje się potencjału tej dziedziny, występują liczne ograniczenia we współpracy lekarza medycyny pracy i lekarza pierwszego kontaktu, a także zwrócono uwagę, że rośnie pozycja pakietów zdrowotnych oferowanych przez pracodawców. Inwestycje i usprawnienia systemowe w tym obszarze są podstawą osiągnięcia znacznych oszczędności, zarówno kosztów prywatnych, ponoszonych przez pracodawców i pracowników, jak i kosztów po stronie społeczeństwa. Należy podkreślić, iż wizyty pracowników u lekarzy medycyny pracy nie są odnotowywane w ujednoczonym elektronicznym systemie zdrowotnym, przez co nie można wykorzystać danych i odnieść się do wcześniejszych wyników badań, zaleceń lekarskich, konsultacji oraz badań laboratoryjnych. W tym przypadku rozwiązaniem, które może w istotny sposób wpłynąć na polepszenie zdrowia zatrudnionych, a tym samym i zwiększenie oszczędności, jest wdrożenie możliwości elektronicznego przesyłania orzeczeń na Platformę Usług Elektronicznych (PUE) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a zaleceń praktycznych dla pacjenta-pracownika na Internetowe Konto Pacjenta. Lekarz medycyny pracy powinien mieć także możliwość skierowania pacjenta na dodatkowe badania lub zgłoszenia go do programów profilaktycznych finansowanych z NFZ. Istotny jest również fakt sumarycznego wpływu szkodliwych czynników oddziałujących na pracownika, zarówno na stanowiskach pracy, jak i w wyniku niewłaściwej dbałości o stan jego zdrowia w życiu pozazawodowym. Te kwestie wymagają przeprowadzenia merytorycznej debaty i wyciągnięcia wniosków na temat kompleksowego finansowania badań, które w zakresie medycyny pracy, tak istotnej dla kondycji zdrowia publicznego, ponoszone jest w całości przez pracodawcę.

Życzę Państwu przyjemnej lektury.

dr inż. Rafał Hrynyk

Koszty i korzyści innowacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – studia przypadków

Wkład autorów:

- A – Projekt badań
- B – Zbieranie danych
- C – Analiza statystyczna
- D – Interpretacja danych
- E – Przygotowanie manuskryptu
- F – Analiza literatury
- G – Zbieranie funduszy

^{B,C,D,E,F} Małgorzata Pęciłło

Centralny Instytut Ochrony Pracy –
Państwowy Instytut Badawczy
ORCID: 0000-0003-2148-8781

Wstęp: Artykuł porusza podstawowe problemy związane z szacowaniem kosztów i korzyści w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) w przedsiębiorstwie.

Cel: Estymacja kosztów i korzyści innowacji w BHP oraz dyskusja dotycząca ograniczeń analiz ekonomicznych w tym zakresie w organizacji.

Materiały i metody: Szacowanie kosztów przeprowadzono w dwóch przedsiębiorstwach produkcyjnych, uwzględniając koszty zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie, w tym koszty straconego czasu pracy pracowników.

Wyniki: Przeprowadzone badania pokazują, że istotną część kosztów zarówno zdarzeń niepożądanych, jak i wdrożenia innowacji stanowią koszty ukryte w postaci czasu pracy pracowników odsuniętych na pewien czas od swoich obowiązków z racji zaistniałego wypadku przy pracy lub zdarzenia potencjalnie wypadkowego, czy też, w razie konieczności, udziału w działaniach niezbędnych do wdrożenia innowacji.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo i higiena pracy, innowacje, koszty i korzyści, wypadki przy pracy, zdarzenia potencjalnie wypadkowe

Costs and benefits of innovations in occupational safety and health – a case studies

Introduction: This article addresses the basic problems of estimating the costs and benefits in the area of occupational safety and health (OSH) at the enterprise level.

Objective: To estimate the costs and benefits of OSH-related innovations and to discuss the limitations of economic analyses in this area at the enterprise level.

Materials and methods: Cost estimation was carried out in two manufacturing enterprises taking into account both direct and indirect costs, including the cost of employee lost working time.

Results: The studies carried out show that an important part of the costs, both of adverse events and of implementing innovations, are hidden costs in the form of employees' time removed from their duties for a certain period of time due to a work-related accident or a near miss, or when required to participate in activities necessary for innovation implementation.

Key words: costs and benefits, innovation, occupational safety and health, accidents at work, accident near misses

Otrzymano: 28.02.2023

Zaakceptowano po recenzjach: 31.10.2023

DOI: 10.5604/01.3001.0053.9614

Wstęp

Tradycyjne metody analizy efektywności inwestycji koncentrują się na danych finansowych dostępnych bezpośrednio w dziale księgowym, ewentualnie korzystają z danych finansowych poddanych odpowiedniej obróbce w ramach rachunkowości zarządczej. Interpretacja wskaźników jest prosta i oczywista: jeśli wyliczony wskaźnik osiąga lub przekracza określoną wartość, działania inwestycyjne należy uznać za uzasadnione z ekonomicznego punktu widzenia. Ze względu na swą prostotę wskaźniki tego rodzaju pozwalają szybko i trafnie ocenić efektywność zwrotu kapitału zainwestowanego w jakieś przedsięwzięcie. Inaczej sprawa się ma w przypadku przedsięwzięć w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), których celem nie jest uzyskanie jak najwyższej zyskowności w możliwie krótkim czasie, ale przede wszystkim zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

Analizy ekonomiczne BHP obejmują swoim zasięgiem z jednej strony koszty niewłaściwych warunków pracy, a z drugiej strony – koszty działań skierowanych na poprawę tych warunków. Zestawienie obydwu rodzajów kosztów stanowi punkt wyjścia do prowadzenia analiz w tym zakresie.

Pierwsze badania związane były głównie z próbą oszacowania w kategoriach pieniężnych kosztów tych wypadków, później rozszerzono ich zakres na inne niekorzystne zjawiska wynikające z niewłaściwych warunków pracy, jak choroby zawodowe czy szerzej: dolegliwości związane z pracą. Zauważono, że oprócz bezpośrednich wymiernych kosztów wypadków przy pracy istnieją również te ukryte, które często nie mają odzwierciedlenia wprost w dokumentacji finansowej przedsiębiorstwa, choć w znacznym stopniu je obciążają. Biorąc powyższe pod uwagę, od początku XX w. powstało kilka modeli kosztów wypadków przy pracy, które mimo iż w nieco odmienny sposób podchodzą do ich klasyfikacji, zazwyczaj wyróżniają ich dwie podstawowe kategorie, tj. bezpośrednie i pośrednie¹ czy też ubezpieczone i nieubezpieczone². Podobnie w analizach ekonomicznych określających wpływ nakładów na BHP na wynik finansowy przedsiębiorstwa bierze się pod uwagę zarówno koszty bezpośrednie, jak i pośrednie (ukryte).

Zdefiniowanie wszystkich składowych kosztów BHP jest bardzo trudne, a jeszcze trudniejsze jest oszacowanie wielkości wpływu działań skierowanych na bezpieczeństwo i higienę pracy na ograniczenie strat wynikających z niewłaściwych jej warunków. Poważnym problemem, a może i też niemożliwym do rozwiązania w omawianej analizie jest kwestia rozstrzygnięcia, które zdarzenia niepożądane i w jakim zakresie mają wpływ na negatywne zjawiska zachodzące w przedsiębiorstwie, a także które z inwestycji w poprawę warunków pracy i w jakim stopniu przyczyniają się do rozwoju zjawisk pożądanых, takich jak poprawa bezpieczeństwa, wzrost świadomości zagrożeń wśród pracowników, wzrost ich morale, zwiększenie ich zaangażowania w pracę, produktywności,

1 H.W. Heinrich, C. Ainsworth, *Industrial Accidents And Safety*, „Monthly Labor Review” 1930, Vol. 31(5), s. 72–87.

2 F.A. Manuele, *Accident cost. Rethinking ration of indirect to direct costs*, „Professional Safety” January 2011, s. 39–47.

jakości pracy itp.³ Niemniej nie ulega wątpliwości, że bez próby takiego oszacowania analiza kosztów i korzyści wynikających z inwestycji w obszarze BHP w organizacji będzie niepełna. W literaturze przedmiotu można znaleźć liczne – i różne, w zależności od podejścia – próby określenia zakresu kosztów, które należy uwzględnić przy takiej ocenie. Część z nich koncentruje się na szczegółowej analizie kosztów wypadków przy pracy⁴, część uwzględnia dodatkowe elementy, jak np. analizę absencji chorobowej⁵, a nawet próby oszacowania poprawy samopoczucia, wynikającego z polepszenia warunków pracy⁶. Wraz z rozwojem sformalizowanych systemów zarządzania pojawiły się opracowania związane z próbą kalkulacji korzyści (i kosztów) wynikających z ich wprowadzania⁷. Chociaż nie sposób określić jednego obowiązującego katalogu kosztów, które należy uwzględnić w analizach w obszarze BHP, badacze są zgodni, iż powinien on wykraczać poza twarde dane finansowe bezpośrednio wynikające z wypadków przy pracy czy z chorób zawodowych i obejmować co najmniej koszty: zatrzymania produkcji bezpośrednio po wypadku, obniżenia morale pracowników, utraconego czasu pracy pracowników zaangażowanych w postępowanie powypadkowe, rekrutacji i szkoleń pracowników, obniżonej jakości rekrutacji wynikającej z presji czasu, uszkodzenia maszyn, urządzeń, produktów i materiałów, obniżenia jakości produktu, zmniejszenia wydajności poszkodowanych pracowników (w związku z potencjalną koniecznością przeniesienia ich do innych prac) itp.⁸

Dzięki teoretycznym rozważaniom o badaniach strat i zysków BHP stworzono szereg narzędzi, które wspierają organizacje w przeprowadzaniu takich analiz, m.in.: Productivity Assessment Tool⁹, ORC Return on Health, Safety and Environmental Investments (ROHSEI)¹⁰, Value Principle¹¹, Tool Kit¹², Health and Work Performance Questionnaire

3 R. Ruttenberg, *The Economic and Social Benefits of OSHA-10 Training in the Building and Construction Trades*, Center for Construction Research and Training, 2013, s. 20.

4 N. Monnery, *The costs of accidents and work-related ill-health to a cheque clearing department of a financial services organisation*, „Safety Science” 1988, Vol. 31, No. 1, s. 59–69; R. Šukys, P. Čyras i in., *Economical and social consequences of accidents at work and occupational diseases*, „Technological and Economic Development of Economy” 2004, Vol. 10, No. 1, s. 26–31.

5 G. Ahonen, *The nation-wide programme for health and safety in SMEs in Finland: economic evaluation and incentives for the company management. From Protection to Promotion: Occupational Health and Safety in Small-Scale Enterprises, Proceedings of the International Symposium*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 4–6 maja 1998, s. 151–157.

6 S. Hunter, *How Healthy?: save money with a health risk assessment – it provides comprehensive, reliable data cost-effectively*, „Occupational Health and Safety” 1999, Vol. 68, No. 5, s. 114–115.

7 J. Rzepecki, *Koszty i korzyści wdrażania systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” 2006, No. 12, s. 8–12.

8 P. Dorman, *The Economics of Safety, Health and Well-Being at Work: An Overview*, International Labour Organisation, InFocus Program on Safe Work, May 2000, s. 17–18; J. Rzepecki, *op. cit.*

9 M. Oxenburgh, P. Marlow, *The productivity assessment tool: computer-based cost benefit analysis model for the economic assessment of occupational health and safety interventions in the workplace*, „Journal of Safety Research” 2005, Vol. 36(3).

10 J.B. Linhard, *Understanding the return on health, safety, and environmental investments*, „Journal of Safety Research” 2005, Vol. 36(3).

11 G.K. Marson, *The „value case” for investment in occupational health*, „Occupational Medicine” 2001, Vol. 51(8).

12 R. Amador-Rodezno, *An overview to CERSO's self-evaluation of the cost-benefit on the investment in occupational safety and health in the textile factories: a step-by-step methodology*, „Journal of Safety Research” 2005, Vol. 36(3).

(HPQ)¹³ czy Safety Pays¹⁴. Wspólną cechą tych instrumentów jest traktowanie korzyści wynikających z nakładów na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników jako odwrotność kosztów, które mają powstawać z niewystarczającego poziomu BHP w przedsiębiorstwie. W opracowanych modelach wyraźnie widać przede wszystkim różnice w poziomie szczegółowości kosztów (i korzyści) ponoszonych w długim i krótkim okresie oraz w ramach katalogu kosztów, w tym przede wszystkim tych, które trudno jest oszacować w kategoriach pieniężnych. W narzędziach tych również odmiennie podchodzi się do stosowanych mierników, za pomocą których można ocenić zasadność nakładów na bezpieczeństwo i higienę pracy. Do najczęściej stosowanych kryteriów należą: korzystność (będąca różnicą pomiędzy uzyskanymi zyskami i nakładami poniesionymi na działania zapobiegawcze), stopa zwrotu z inwestycji w działania skierowane na poprawę warunków pracy (liczona jako stosunek korzyści do nakładów lub wydatków) oraz wielkość zysku i czas na jego wypracowanie, niezbędne do pokrycia poniesionych nakładów/strat, najczęściej z tytułu zaistniałych wypadków przy pracy.

Ocena rutynowych działań realizowanych na co dzień w organizacji jest niezwykle trudna ze względu na ich charakter, nie jest bowiem łatwo stwierdzić, czy i w jakim stopniu działania te przyczyniają się do sukcesywnej poprawy warunków pracy czy też do utrzymania *status quo* w przedsiębiorstwie. Trochę inaczej wygląda sytuacja w odniesieniu do nowych działań w zakresie BHP, czyli innowacji, których wdrażanie powinno wynikać z realnych potrzeb i problemów organizacji w tym obszarze, a więc które z założenia powinny przyczyniać się do poprawy istniejącego stanu. Polepszenie warunków BHP jest profitem dla przedsiębiorstwa, który można wyrazić w kategoriach pieniężnych.

Celem artykułu jest przedstawienie wyników szacowania kosztów i korzyści innowacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w dwóch przedsiębiorstwach. Przedyskutowano również ograniczenia takich analiz.

Metoda

Zastosowana w studiach przypadków metoda estymacji kosztów i korzyści uwzględniała, podobnie jak inne metody analiz ekonomicznych w obszarze BHP, dwa rodzaje kosztów: nakłady na innowacje oraz koszty związane z niewłaściwymi warunkami pracy, tj. straty związane z wypadkami przy pracy, zdarzeniami bezurazowymi (tj. zdarzeń wypadkowych, które, w odróżnieniu od wypadków przy pracy, nie skutkują urazem) oraz z absencją chorobową spowodowaną niewłaściwymi warunkami pracy. Odwrotność tej

¹³ R.C. Kessler, M. Ames i in., *Using the World Health Organisation Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) to evaluate the indirect workplace costs of illness*, „Journal of Occupational and Environmental Medicine” 2004, Vol. 46(6).

¹⁴ Occupational Safety and Health Administration, *OSHA's Safety Pays Program*, United States Department of Labor, <https://www.osha.gov/safetypays> (28.02.2023).

drugiej kategorii kosztów powiększona o szacunkowy wzrost produktywności, jakości pracy i spadek działań kontrproduktywnych wśród pracowników jest traktowana jako potencjalne korzyści wynikające z wdrożenia innowacji.

Podczas zbierania informacji na temat obciążeń przedsiębiorstwa oraz szacowania strat i zysków z innowacji w BHP wykorzystano przygotowany do tego celu arkusz kalkulacyjny MSExcel. Szczegółową charakterystykę zastosowanego arkusza kalkulacyjnego umieszczono na stronie internetowej Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego¹⁵. Zwrócono szczególną uwagę na dane o kosztach zaistniałych wypadków przy pracy w dwóch przedsiębiorstwach, rejestrowanych zdarzeń potencjalnie wypadkowych w jednej organizacji oraz o nakładach na wdrożenie innowacji. W artykule przyjęto, że termin „innowacje w zakresie BHP” rozumiany będzie jako każda zmiana skutkująca poprawą nie tylko poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, mierzonego liczbą wypadków przy pracy czy zdarzeń potencjalnie wypadkowych, ale również poprawą stanu komunikacji w tym obszarze lub też zwiększeniem poziomu zaangażowania pracowników w działania na rzecz polepszenia warunków pracy¹⁶. Proponowana definicja, wywiedziona z definicji innowacji organizacyjnych przedłożonych przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD)¹⁷ oraz z innych badań w zakresie innowacji w miejscu pracy¹⁸, wskazuje, że innowacją może być każde działanie techniczne, organizacyjne, jak i społeczne realizowane w innych przedsiębiorstwach, ale będące nowością dla wdrażającej je organizacji.

W analizach uwzględniono dwie kategorie kosztów związanych z niewłaściwymi warunkami pracy (kosztów wypadków przy pracy i kosztów zdarzeń potencjalnie wypadkowych):

- koszty związane ze straconym czasem pracy (a więc – utraconych możliwości) osób poszkodowanych w wypadku przy pracy, świadków zdarzenia wypadkowego i potencjalnie wypadkowego oraz osób uczestniczących w postępowaniu powypadkowym;
- pozostałe koszty, zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie, do których należy zaliczyć: wypłacone nadgodziny i zastępstwa, straty materialne (np. zniszczone maszyny lub wyroby), naprawy, zakłócenia produkcji, niezrealizowane i opóźnione zamówienia oraz związane z tym utracone dochody, a także odszkodowania i kary wypłacone poszkodowanym przez przedsiębiorstwo w razie wypadku przy pracy.

15 M. Pęciłło-Pacek, M. Galwas-Grzeszkiewicz, *Innowacje służące ograniczeniu ryzyka zawodowego. Koszty i korzyści wdrażania*, materiały informacyjne CIOP-PIB, Warszawa 2022, s. 16–30, <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/96208/Innowacje-sluzace-ograniczeniu-ryzyka-zawodowego-Pecillo-IVPB02.pdf> (11.05.2023).

16 M. Pęciłło-Pacek, M. Galwas-Grzeszkiewicz, *op. cit.*, s. 5.

17 Główny Urząd Statystyczny, *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w Polsce w latach 2016–2018*, 2019.

18 F.D. Pot, *Workplace innovation for better jobs and performance*, „International Journal of Productivity and Performance Management” 2011, Vol. 60(4); P. Totterdill, F. Pot, S. Dhondt, *Definiowanie innowacji w miejscu pracy* [w:] *Innowacje w miejscu pracy. Pomiedzy innowacją a jakością życia*, red. M. Strumińska-Kutra, B. Rok, Warszawa 2016, s. 25–50; L. Eeckelaert, S. Dhondt i in., *Review of workplace innovation and its relation with occupational safety and health*, Bilbao 2012, s. 8–30.

W opracowanej metodyce świadczenia wypłacone przedsiębiorstwu przez firmę ubezpieczeniową pomniejszają koszty wypadku przy pracy i zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

Warto zwrócić uwagę, że nakłady na innowacje (czyli na ich wdrożenie i utrzymanie) również są podzielone na dwie kategorie, tj. koszty:

- czasu pracy osób biorących udział we wprowadzeniu tych zmian, w działaniach promocyjnych i informacyjnych oraz w szkoleniach i spotkaniach wynikających z tego wdrożenia;
- pozostałe, które obejmują: zakup sprzętu i materiałów, w tym oprogramowania, zakup literatury fachowej, zmiany organizacyjne na stanowisku pracy, usługi zewnętrzne, w tym pomiary czynników środowiska pracy, zatrudnienie ekspertów i konsultantów, a także trenerów zewnętrznych, informowanie i promocję (np. plakaty, ulotki, konkursy BHP, nagrody, organizację dni bezpieczeństwa) i inne.

Pierwotnie założono również przeprowadzenie szacowania kosztów absencji wynikającej z niewłaściwych warunków pracy, ale żadne z obydwu przedsiębiorstw nie dysponowało danymi umożliwiającymi takie kalkulacje. Podobnie badane organizacje nie brały pod uwagę zmian w poziomie produktywności swoich pracowników po wprowadzeniu innowacji.

Tak oszacowane koszty niepożądanych zdarzeń (wypadków przy pracy i zdarzeń potencjalnie wypadkowych) zestawiono z nakładami na wdrożenie innowacji w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wyniki

W badaniach wzięły udział dwa przedsiębiorstwa produkcyjne: duże (zatrudniające 496 osób), działające w branży chemicznej, oraz małe (zatrudniające 46 pracowników), zajmujące się produkcją elementów precyzyjnych do maszyn.

W dużym przedsiębiorstwie oprócz wypadków przy pracy rejestruje się również zdarzenia potencjalnie wypadkowe o dużym znaczeniu dla bezpieczeństwa. W badanym okresie miał tam miejsce tylko jeden wypadek przy pracy oraz zarejestrowano zdarzenie potencjalnie wypadkowe. Jako innowację wdrożono tam, wzorem innych organizacji działających w branży, system blokad LOTO, tj. system do zabezpieczania maszyn przed przypadkowym uruchomieniem przez nieupoważnione osoby w trakcie prowadzonych remontów i konserwacji.

W małej organizacji miał miejsce jeden wypadek przy pracy, w którym uległo urazowi dwóch pracowników. Zdarzenia potencjalnie wypadkowe nie są tam w ogóle rejestrowane. Po zaistniałym wypadku wprowadzono dodatkowe szkolenia dla pracowników, wykraczające poza przepisy prawa, aby podnieść ich świadomość w zakresie zagrożeń w środowisku pracy i skierować ich uwagę na niebezpieczne zachowania. Szkolenia te realizowane były przez trenerów wewnętrznych.

Należy podkreślić, że obydwa wdrożone w badanych organizacjach rozwiązania nie są niczym nowym w działalności gospodarczej, ale dla tych konkretnych przedsiębiorstw były całkowitym *novum*, a tym samym wpisują się w definicję „innowacji” OECD, jak i tę przyjętą na potrzeby niniejszego artykułu. W efekcie uzyskano informacje o kosztach wypadku zbiorowego przy pracy w małym przedsiębiorstwie oraz wypadku przy pracy i zdarzenia potencjalnie wypadkowego w dużym przedsiębiorstwie, a także o kosztach wdrożenia po jednej innowacji w każdej z badanych firm. Należy dodać, że w obu organizacjach analizowane zdarzenia skutkowały absencją pracowników. Główne kategorie oszacowanych kosztów zestawiono w tabeli 1. W estymacji kosztów w dużym przedsiębiorstwie wzięli udział specjaliści BHP, natomiast w małym – pracownik wyznaczony przez kadrę zarządzającą posiadający odpowiednią wiedzę i doświadczenie w tym zakresie.

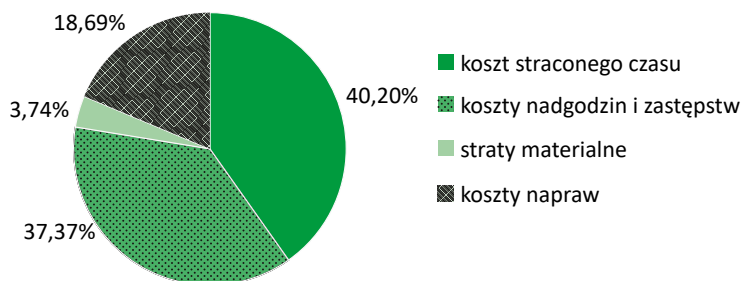
Tabela 1. Zestawienie kosztów wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz kosztów wdrożenia innowacji w badanych przedsiębiorstwach

Kategorie kosztów	Duże przedsiębiorstwo	Małe przedsiębiorstwo
koszty wypadku (2021 r.)	267 560 zł	35 260 zł
koszty straconego czasu	107 560 zł	31 760 zł
pozostałe	160 000 zł	3 500 zł
koszty zdarzenia potencjalnie wypadkowego w (2020 r.)	143 320 zł	nie rejestruje się
koszty straconego czasu	103 320 zł	brak danych
pozostałe	40 000 zł	brak danych
koszty innowacji w okresie wdrażania (2021 r.)	1 510 580 zł	6 150 zł
koszty czasu poświęconego na wdrożenie innowacji	779 580 zł	6 000 zł
pozostałe	804 000 zł	150 zł
koszty innowacji po roku od momentu wdrożenia	4 042 830 zł	7 410 zł
koszty czasu wdrożenia i utrzymania innowacji	2 867 830 zł	7 200 zł
pozostałe	1 175 000 zł	210 zł

Źródło: opracowanie własne

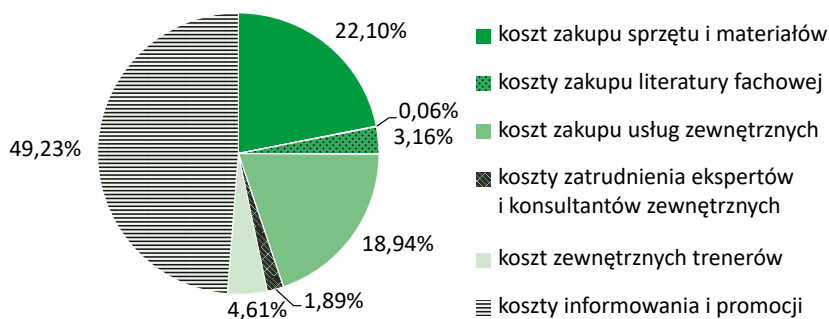
Obliczenia w dużym przedsiębiorstwie pokazały, że wydatki dotyczące straconego czasu pracy w wyniku wypadku wyniosły 40 proc. jego całkowitych kosztów (wykres 1), a w przypadku zdarzenia potencjalnie wypadkowego – ponad 70 proc., reszta to koszty napraw. Straty związane z czasem pracy poświęconym na wdrożenie innowacji stanowiły 49 proc. całkowitych kosztów jej wprowadzenia, wydatki na zakup sprzętu to z kolei 22 proc., a zatrudnienie zewnętrznych konsultantów i ekspertów to 18 proc. (wykres 2). Po roku od momentu wdrożenia szacowany całkowity koszt czasu pracy niezbędny do utrzymania innowacji i rozszerzenia jej na kolejnych pracowników stanowił 70 proc. wszystkich nakładów na jej wprowadzenie i utrzymanie.

Wykres 1. Struktura kosztów wypadków przy pracy w dużym przedsiębiorstwie



Źródło: opracowanie własne

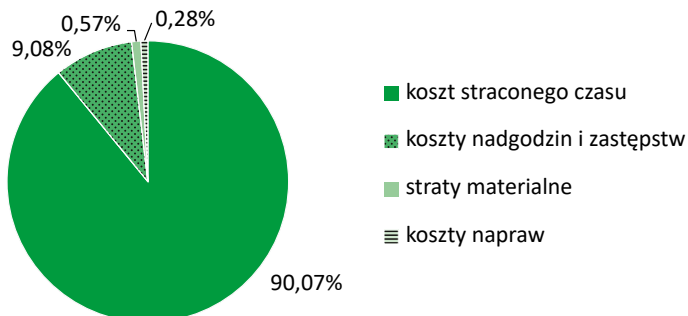
Wykres 2. Struktura kosztów wdrożenia innowacji BHP w dużym przedsiębiorstwie



Źródło: opracowanie własne

W małym przedsiębiorstwie koszty straconego czasu pracy stanowiły aż 90 proc. całkowitych wydatków związanych z wypadkiem, a 9 proc. to koszty zastępstw i nadgodzin (wykres 3). W tej organizacji, z uwagi na charakter i sposób wdrożonej innowacji, niemal 100 proc. nakładów na wprowadzenie i utrzymanie tej zmiany stanowiły koszty czasu pracy pracowników przedsiębiorstwa (przygotowanie szkolenia i udział w nim wybranych zatrudnionych osób). Niewielki procent stanowiły wydatki na wydruk materiałów szkoleniowych.

Wykres 3. Struktura kosztów wypadków przy pracy w małym przedsiębiorstwie



Źródło: opracowanie własne

Założono, że w wyniku wdrożonej innowacji główną korzyścią w badanych przedsiębiorstwach jest uniknięcie podobnych niepożądanych zdarzeń, jakie miały miejsce w okresie poprzedzającym zmianę. Aby ocenić efektywność wdrożonych innowacji, wyznaczono dla nich dwa wskaźniki: stopę zwrotu z ich wprowadzenia (będącą stosunkiem osiągniętych korzyści do poniesionych kosztów, wyrażoną w procentach) oraz korzystność (stanowiącą różnicę pomiędzy korzyściami uzyskanymi z innowacji a kosztami ich wdrożenia). Gdy stopa zwrotu z innowacji przyjmuje wartość powyżej 100 proc., uznaje się tę zmianę za uzasadnioną z ekonomicznego punktu widzenia. Podobnie należy ją ocenić, gdy wskaźnik korzystności przybiera wartości większe od 0.

Tabela 2. Koszty i korzyści innowacji BHP w badanych przedsiębiorstwach

	Duże przedsiębiorstwo	Małe przedsiębiorstwo
Suma korzyści	410 880 zł	35 260 zł
Koszty innowacji po roku (skumulowane)	4 042 830 zł	7 410 zł
Korzystność	-3 631 950 zł	27 850 zł
Stopa zwrotu z innowacji	10,00%	476,00%

Źródło: opracowanie własne

Jak pokazały wyniki szacowania kosztów i korzyści innowacji w obszarze BHP w małym przedsiębiorstwie, wprowadzenie rozwiązań mających na celu podniesienie wiedzy i świadomości pracowników w zakresie zagrożeń w miejscu pracy nie było drogie, a kadra zarządzająca przyznała, że przyniosło wymierne korzyści finansowe: szacowana stopa zwrotu z takiego rozwiązania wyniosła 476 proc. w pierwszym roku po tej zmianie. Natomiast w dużej organizacji stopa zwrotu z innowacji w pierwszym roku po jej wdrożeniu wyniosła 10 proc. Z ekonomicznego punktu widzenia inwestycję w małym przedsiębiorstwie należy uznać za korzystną, a w dużym – za niekorzystną.

Wnioski

Estymacja kosztów i korzyści innowacji w zakresie BHP została przeprowadzona przy założeniu, że jedyną wartością tego procesu będzie uniknięcie tylko tych niepożądanych zdarzeń, które miały miejsce na krótko przed wdrożeniem założonych zmian. Szacowanie kosztów i korzyści było więc ze swojej natury niepełne, co można wyjaśnić następującymi przyczynami.

Po pierwsze wiele zdarzeń potencjalnie wypadkowych nie jest rejestrowanych w badanych przedsiębiorstwach, nie jest zatem często znana skala zjawiska ani tym bardziej nie ma wiedzy o kosztach, które te zdarzenia generują.

Po drugie w przedsiębiorstwach brakuje łatwo dostępnych informacji i wypracowanych praktyk umożliwiających oszacowanie kosztów absencji wynikającej z niewłaściwych warunków pracy.

Po trzecie korzyści w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy są zwykle odroczone w czasie, a więc i analizy ekonomiczne należałoby prowadzić w długim okresie. Ponadto szacowane korzyści należałoby powiększyć o takie wartości, jak: wzrost satysfakcji z pracy, wzrost motywacji pracowników czy ich morale, spadek fluktuacji, poprawa produktywności i jakości produktu, polepszenie wizerunku organizacji itp.

Trzeba podkreślić, że każdy wypadek i każda inwestycja w zakresie BHP są w pewnym sensie unikalne, a koszty z nimi związane determinowane są wieloma czynnikami, z których poza samą specyfiką niebezpiecznego zdarzenia lub wdrożonej innowacji należy wymienić: wielkość przedsiębiorstwa, istniejący poziom bezpieczeństwa i higieny pracy, specyfikę zagrożeń, poziom kultury bezpieczeństwa oraz posiadane zasoby własne, w tym kompetencje pracowników. Nie jest zatem możliwe, z logicznego punktu widzenia, porównywanie kosztów ponoszonych z powodu różnych zdarzeń lub na realizację rozmaitych działań przez odmienne przedsiębiorstwa. Niemniej w przeprowadzonych badaniach można zauważyć pewną prawidłowość: odsetek kosztów związanych ze straconym czasem pracy, w przypadku zarówno kosztów wypadków przy pracy, jak i nakładów na wdrożenie innowacji, jest większy w małej organizacji niż w dużej. Wynika to z faktu, że zwykle małe przedsiębiorstwa nie dysponują rezerwami kadrowymi i każde oderwanie pracownika od jego zadań stanowi dla pracodawcy dodatkowy koszt, zaś w dużych organizacjach ma to mniejszy wpływ na całość ich działalności.

Wyższa stopa zwrotu z innowacji wdrożonej w małym przedsiębiorstwie oraz wyższa korzyść wynikają z samego charakteru tej zmiany. Ta wdrożona w małym przedsiębiorstwie nie generowała wysokich kosztów, w odróżnieniu od tej wprowadzonej w dużej organizacji. Należy podkreślić, że chociaż specjaliści ds. BHP reprezentujący dużą organizację nie przewidują, że innowacja ta zwróci się całkowicie, to oczekują, że będzie ona skutecznym narzędziem prewencji wypadkowej, zwłaszcza w organizacji o dużym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej. Nie bez znaczenia dla uzyskanych wyników jest również fakt, że wysoki poziom zagrożeń, a także duża kultura bezpieczeństwa oraz znaczna rentowność przedsiębiorstwa wpłynęły na decyzję o wdrożeniu tak drogiej innowacji. W małej organizacji decyzje o wydatkach podejmowane są przez jej właściciela ze znacznie większą ostrożnością.

Podsumowanie

Metody analiz ekonomicznych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy od lat pozostają niezmiennie, a pewne różnice między nimi sprowadzają się przede wszystkim do zakładanego poziomu szczegółowości szacowanych kosztów oraz ich katalogu. Przedsiębiorstwa wykorzystują w tym zakresie również bardzo podobne narzędzia,

tym niemniej stosowanie różnych instrumentów ogranicza możliwość wyciągania wniosków.

Przeprowadzone estymacje kosztów i korzyści innowacji, pomimo ograniczeń wynikających z braku danych finansowych w badanych przedsiębiorstwach, pozwoliły uzyskać dane kosztowe na podstawie jednolitej metodyki. Wyniki analiz pokazują, że całkowite nakłady na wypadki przy pracy powodujące absencję mogą się wahać od kilkudziesięciu do kilkuset tysięcy złotych, a znaczną ich część stanowią koszty straconego czasu pracy pracowników oderwanych od swoich codziennych obowiązków. Podobnie wygląda udział nakładów związanych ze straconym czasem pracy przez pracowników w całkowitym rozliczeniu zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Również w przypadku wdrożenia i utrzymania innowacji znaczące są koszty czasu pracy poświęconego na działania z tym związane, które w tym przypadku należałoby traktować jako swego rodzaju inwestycję. Udział sum dotyczących straconego czasu pracy w całkowitych kosztach omawianych przypadków wahał się od 40 do 90 proc. Uzyskane wyniki w dużej mierze są zbieżne z wcześniejszymi badaniami prowadzonymi w Polsce, m.in. dotyczącymi kosztów wypadków przy pracy¹⁹, jak i kosztów wdrożenia systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach²⁰.

Przeprowadzając tego typu analizy, należy dokonać wyboru, można bowiem albo skupić się na pozyskaniu precyzyjnych danych niezbędnych do kalkulacji, co jest czasochłonne, a w wielu przypadkach wręcz niemożliwe (a to sprawia, że analiza ekonomiczna staje się mało użyteczna), albo też zdecydować się na estymację na pewnym poziomie ogólności – akceptując możliwe błędy szacowania, ale uzyskując informacje przydatne w prowadzeniu polityki prewencyjnej w przedsiębiorstwie. Takie kalkulacje mogą być prowadzone zarówno dla kosztów już poniesionych, jak i tych planowanych. Stanowią one zatem dobrą podstawę do podejmowania decyzji związanych z wdrażaniem innowacji w zakresie BHP. Pozwalają one bowiem na przetestowanie kilku scenariuszy jej wprowadzania i wybranie (w zależności od celów strategicznych i kondycji finansowej przedsiębiorstwa) najkorzystniejszego z punktu widzenia kosztów lub też najskuteczniejszego pod względem poprawy BHP. Jest to o tyle istotne, że każda taka zmiana stanowi swego rodzaju ryzyko dla przedsiębiorstwa. Jako bowiem nowe zjawisko jest ono rozwiązaniem nieprzetestowanym, a pracownicy danej organizacji częstokroć wcześniej nie wdrażali ani nie utrzymywali podobnych rozwiązań. Dlatego też istotnym wsparciem dla przedsiębiorstw w podejmowaniu decyzji o takiej inwestycji mogą być analizy kosztów i korzyści w tym zakresie.

Należy zwrócić uwagę, że chociaż same szacunki nakładów na wprowadzenie innowacji oraz kosztów zdarzeń wypadkowych i absencji chorobowej wiążą się z pewnymi ograniczeniami (np. z problemami z dotarciem do danych finansowych czy podjęciem właściwej decyzji, co powinno zostać uwzględnione w danym przypadku), to znacznie trudniejsza jest estymacja korzyści wynikających z wdrożenia tego typu zmiany.

19 J. Rzepecki, *Spółeczne koszty wypadków przy pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” 2012, No. 5, s. 20–23.

20 J. Rzepecki, *Koszty i korzyści...*, *op. cit.*

Niezmiernie bowiem trudno jest ocenić, w jakim stopniu podjęcie określonych działań w zakresie BHP przyczyniło się do poprawy poziomu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie i czy np. spadki wypadkowości bądź absencji są skutkiem samej interwencji czy też efektem synergii wielu działań w omawianym zakresie.

Opracowano na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2020–2022 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków ministra właściwego ds. nauki/ Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.
Koordynator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

dr Małgorzata Pęciłło
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ORCID: 0000-0003-2148-8781

BIBLIOGRAFIA

- Ahonen G., *The nation-wide programme for health and safety in SMEs in Finland: economic evaluation and incentives for the company management. From Protection to Promotion: Occupational Health and Safety in Small-Scale Enterprises, Proceedings of the International Symposium*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland 4–6 May 1998.
- Amador-Rodezno R., *An overview to CERSSO's self-evaluation of the cost-benefit on the investment in occupational safety and health in the textile factories: a step-by-step methodology*, „Journal of Safety Research” 2005, Vol. 36(3).
- Dorman P., *The Economics of Safety, Health and Well-Being at Work: An Overview*, InFocus Program on Safe Work, International Labour Organisation, May 2000.
- Eeckelaert L., Dhondt S., Oeij P., Pot F., Nicolescu G.I., Webster J., Elsler D., *Review of workplace innovation and its relation with occupational safety and health*, Bilbao 2012.
- Główny Urząd Statystyczny, *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w Polsce w latach 2016–2018*, 2019.
- Heinrich H.W., Ainsworth C., *Industrial Accidents and Safety*, „Monthly Labor Review” 1930, Vol. 31(5).
- Hunter S., *How Healthy?: save money with a health risk assessment – it provides comprehensive, reliable data cost-effectively*, „Occupational Health and Safety” 1999, Vol. 68, No. 5.
- Kessler R.C., Ames M., Hymel P.A., Loeppke R., McKenas D.K., Richling D.E., Stang P.E., Ustun T.B., *Using the World Health Organisation Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) to evaluate the indirect workplace costs of illness*, „Journal of Occupational and Environmental Medicine” 2004, Vol. 46(6).
- Linhard J.B., *Understanding the return on health, safety, and environmental investments*, „Journal of Safety Research” 2005, Vol. 36(3).

- Marson G.K., *The „value case” for investment in occupational health*, „Occupational Medicine” 2001, Vol. 51(8).
- Monnery N., *The costs of accidents and work-related ill-health to a cheque clearing department of a financial services organisation*, „Safety Science” 1998, Vol. 31, No. 1.
- Occupational Safety and Health Administration, *OSHA’s Safety Pays Program*, <https://www.osha.gov/safetypays> (28.02.2023).
- Oxenburgh M., Marlow P., *The productivity assessment tool: computer-based cost benefit analysis model for the economic assessment of occupational health and safety interventions in the workplace*, „Journal of Safety Research” 2005, Vol. 36(3).
- Pęciłło-Pacek M., Galwas-Grzeszkiewicz M., *Innowacje służące ograniczeniu ryzyka zawodowego. Koszty i korzyści wdrażania*, materiały informacyjne CIOP–PIB, Warszawa 2022, <https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/96208/Innowacje-sluzace-ograniczaniu-ryzyka-zawodowego-Pecillo-IVPB02.pdf> (11.05.2023).
- Pot F.D., *Workplace innovation for better jobs and performance*, „International Journal of Productivity and Performance Management” 2011, Vol. 60(4).
- Ruttenberg R., *The Economic and Social Benefits of OSHA-10 Training in the Building and Construction Trades*, Center for Construction Research and Training, 2013.
- Rzepecki J., *Koszty i korzyści wdrażania systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” 2006, nr 12.
- Rzepecki J., *Spoleczne koszty wypadków przy pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” 2012, nr 5.
- Manuele F.A., *Accident cost. Rethinking ration of indirect to direct costs*, „Professional Safety” January 2011.
- Totterdill P., Pot F., Dhondt S., *Definiowanie innowacji w miejscu pracy [w:] Innowacje w miejscu pracy. Pomiędzy innowacją a jakością życia*, red. M. Strumińska-Kutra, B. Rok, Warszawa 2016.
- Šukys R., Čyras P., Jakutis A., Stankiuvien A., *Economical and social consequences of accidents at work and occupational diseases*, „Technological and Economic Development of Economy” 2004, Vol. 10, No. 1.

Konsekwencje prawne wypadków przy pracy a prewencja wypadkowa

Wkład autorów:

A – Projekt badań
B – Zbieranie danych
C – Analiza statystyczna
D – Interpretacja danych
E – Przygotowanie manuskryptu
F – Analiza literatury
G – Zbieranie funduszy

^{E,F} Paweł Czarnecki

Katedra Prawa Pracy
Instytut Nauk Prawnych
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
ORCID: 0000-0001-6997-1014

Wstęp: W artykule poddano analizie wymiar profilaktyczny regulacji prawnych dotyczących konsekwencji wypadków przy pracy.

Cel: Ocena wpływu profilaktycznego celu regulacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) na wykładnię przepisów określających prawne konsekwencje wypadków przy pracy.

Materiały i metody: Przy przygotowywaniu artykułu wykorzystano metodę prawno-dogmatyczną. Przedmiotem analizy były obowiązujące akty prawne oraz dorobek doktryny.

Wyniki: Uwzględnienie profilaktycznego celu regulacji z zakresu BHP może istotnie wpływać na wykładnię przepisów regulujących konsekwencje prawne wypadków przy pracy. Uzasadnia ono w szczególności konieczność szerszego rozumienia pojęcia wypadku przy pracy na gruncie Kodeksu pracy, niż ma to miejsce w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Słowa kluczowe: BHP, funkcje prawa pracy, prewencja wypadkowa, wypadek przy pracy

Legal consequences of accidents at work and accident prevention

Introduction: The article analyses the preventive dimension of the legal regulations concerning the consequences of accidents at work.

Objective: To evaluate the impact of the preventive objective of the occupational safety and health (OSH) regulations on the interpretation of the provisions defining the legal consequences of accidents at work.

Materials and methods: Legal-dogmatic method was used in the preparation of the article. The existing legal acts and doctrinal documents were analysed.

Results: Taking account of the preventive purpose of OSH legislation can have a significant impact on the interpretation of the legislation governing the legal consequences of accidents at work. In particular, it justifies the need for a broader definition of the concept of an accident at work on the basis of the Labour Code than that contained in the Law of 30 October 2002 on social insurance for accidents at work and occupational diseases.

Key words: OSH, employment law functions, accident prevention, accident at work

Otrzymano: 21.07.2023

Zaakceptowano po recenzjach: 23.11.2023

DOI: 10.5604/01.3001.0054.0851

Wprowadzenie

Wysokie koszty wypadków przy pracy, o których mowa w innych artykułach niniejszego tomu, uzasadniają położenie przez ustawodawcę znacznego nacisku na prewencję wypadkową. Zasadniczym celem regulacji prawa pracy związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) jest ochrona zdrowia i życia pracowników. Prawo pracy w tym zakresie jest prospektywne, skupia swoją uwagę na zagrożeniach, które należy ograniczać, i zdarzeniach, którym należy zapobiegać¹. Istotnie odróżnia to prawo pracy od prawa cywilnego, którego uwaga zdaje się skupiać na określaniu konsekwencji prawnych stanów rzeczy, które już zaistniały.

Powyzsze spostrzeżenie może zostać wykorzystane do teoretycznej refleksji nad prawnymi konsekwencjami wypadków przy pracy. Również w regulacjach z tego zakresu można dopatrywać się realizacji funkcji profilaktycznej. Założenie o prewencyjnym celu unormowań określających konsekwencje prawne wypadków przy pracy może przy tym wpływać na ich wykładnię.

Obowiązki

Kodeks pracy² z wystąpieniem wypadku przy pracy wiąże szereg obowiązków. Odnoszą się one zarówno do świadków wypadku, jego uczestników, pracodawcy, jak i do innych podmiotów. Stosownie do art. 211 pkt 6 k.p. pracownik musi niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie, w którym grozi im niebezpieczeństwo. Podobny obowiązek wprowadza § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy³. Według jego treści pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o tym zdarzeniu swojego przełożonego.

Zgodnie z art. 234 § 1 k.p. w razie wypadku przy pracy pracodawca ma obowiązek podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym, ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny tej sytuacji oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym

¹ Wypada uzupełnić, że ta perspektywa jest uważana w literaturze za podejście tradycyjne, przeciwstawiane niekiedy nowszej idei zakładającej nie tyle obowiązek negatywny ochrony zdrowia, co pozytywną powinność promocji zdrowia – zob. T. Wyka, *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 4, s. 23. Wymiar profilaktyczny prawa pracy podkreśla Dorota Dziemiński – zob. *eadem*, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 55 i 289.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity z 16 czerwca 2023 r., Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

³ Dz.U. z 2009 r. nr 105, poz. 870.

zdarzeniom. Dodatkowo w odniesieniu do szczególnego rodzaju wypadków pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora. Obowiązek taki dotyczy wypadków śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych oraz każdego innego rodzaju zdarzenia, które wywołało wymienione skutki, a które ma związek z pracą, jeżeli może być uznane za wypadek przy pracy.

O obowiązku analizowania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy mowa w art. 236 k.p. oraz w ustawach pozakodeksowych. Pojawia się on w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy⁴ (art. 10 ust. 1 pkt 7 lit. a ustawy), w ustawie o społecznej inspekcji pracy⁵ (art. 4 pkt 3 i 4 ustawy) oraz w ustawie o służbie medycyny pracy⁶ (art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy).

Wymienione powinności pełnią rolę profilaktyczną, zmierzając do wyeliminowania dalszych niekorzystnych zdarzeń, czy to przez ostrzeżenie o trwającym nadal niebezpieczeństwie, przez działania zmierzające do usunięcia utrzymującego się bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego, czy to przez wyeliminowanie ryzyka wystąpienia podobnych zdarzeń w przyszłości. Szczególnie widoczne jest to w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, w której badanie przyczyn wypadków stanowi element bardziej ogólnego obowiązku Inspekcji, tj. podejmowania działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy.

Naturalnie podstawową kwestią występującą przy wykładni przytaczanych przepisów jest zagadnienie, kiedy wskazane obowiązki powinny zostać wykonane, jakiego rodzaju zdarzenia uzasadniają obowiązek podjęcia działań ratowniczych, zabezpieczających, organizacyjnych, dokumentacyjnych, informacyjnych oraz analitycznych, tj. kiedy mamy do czynienia z wypadkiem przy pracy w rozumieniu powołanych przepisów, w szczególności art. 234 k.p.

W wypowiedziach doktryny na kanwie art. 234 k.p. z reguły podkreśla się przede wszystkim, że Kodeks pracy nie wyjaśnia terminu „wypadek przy pracy”, następnie ocenia się tę sytuację krytycznie⁷, po czym przystępuje się do omówienia definicji tego pojęcia znajdującej się w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁸. Jacek Skoczyński pisze wprost, że omawiane pojęcie używane jest w Kodeksie pracy w znaczeniu, które zostało mu nadane w przepisach prawa ubezpieczeń społecznych⁹. Takie przyjmowane powszechnie podejście budzi istotne zastrzeżenia z punktu widzenia zasad wykładni prawa, a także z perspektywy zakładanej w niniejszej analizie prewencyjnej funkcji omawianych

4 Tekst jednolity z 23 czerwca 2022 r., Dz.U. z 2022 r. poz. 1614.

5 Tekst jednolity z 13 kwietnia 2015 r., Dz.U. z 2015 r. poz. 567.

6 Tekst jednolity z 13 stycznia 2022 r., Dz.U. z 2022 r. poz. 437.

7 Tak np. T. Wyka, *Komentarz do art. 234 k.p.* [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 1272.

8 Tekst jednolity z 14 września 2022 r., Dz.U. z 2022 r. poz. 2189, dalej jako ustawa wypadkowa.

9 J. Skoczyński, *Komentarz do art. 234 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IX, red. Z. Salwa, Warszawa 2008, s. 763. Autorką, która zdaje się sygnalizować bardziej ostrożne stanowisko w tym zakresie, jest Gertruda Uścińska, która pisze, że „Pojęcie »wypadek przy pracy« jest ustalone w UbSpołWypChorZawU. Oznacza to, że definicja wypadku przy pracy nie jest przedmiotem prawa pracy” – *cadem, Prawo zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2021, s. 313.

obowiązków. Wydaje się, że na treść stanowiska doktryny prawa pracy zanadto wpływa postrzeganie wypadku przy pracy jako takiego zdarzenia, którego skutki należy łączyć, a nie takiego, któremu w pierwszej kolejności należy zapobiegać¹⁰.

Przechodząc do bardziej szczegółowej oceny stanowiska doktryny, warto w pierwszej kolejności rozważyć, czy istotnie zdefiniowanie wypadku przy pracy w Kodeksie pracy byłoby pożądane. Definicje legalne są bowiem zawsze pewnym wyjątkiem. Zasadą jest używanie przez ustawodawcę terminów języka potocznego zgodnie z ich słownikowym rozumieniem¹¹. Ponadto wprowadzenie do języka prawnego definicji legalnych zawsze niesie ze sobą ryzyko nadmiernego usztywnienia regulacji ustawowej i pozbawienia jej elastyczności¹².

Powody uzasadniające zamieszczenie w akcie normatywnym definicji legalnych wskazują zasady techniki prawodawczej (ZTP)¹³ w § 146 ust. 1. Zgodnie z treścią tego przepisu w ustawie lub innym akcie normatywnym formułuje się definicję danego określenia, jeżeli:

- 1) jest wieloznaczne;
- 2) jest nieostre, a jest pożądane ograniczenie jego nieostrości;
- 3) jego znaczenie nie jest powszechnie zrozumiałe;
- 4) ze względu na dziedzinę regulowanych spraw istnieje potrzeba ustalenia jego nowego znaczenia.

Jeżeli chodzi o kwestię słownikowego znaczenia wyrazu „wypadek”, to *Uniwersalny słownik języka polskiego PWN*¹⁴ podaje dwie definicje. Pierwsze rozumienie charakteryzuje ten termin jako „to, co się zdarzyło, zaszło, wydarzenia, zdarzenie, fakt”, drugie wyjaśnia go jako „nieszczęśliwe wydarzenie, które spowodowało straty materialne, w którym ktoś ucierpiał, został okaleczony lub poniósł śmierć”. Słownik odnotowuje więc dwa znaczenia wyrazu „wypadek”, a zatem uznaje jego wieloznaczność. Zasady techniki prawodawczej wskazują jednak, aby pojęcie o więcej niż jednym znaczeniu

¹⁰ Utożsamianie przez doktrynę sformułowania „wypadku przy pracy” z Kodeksu pracy oraz z ustawy wypadkowej jawić się może jako efekt swoistej bezwładności i zaniechania refleksji nad konsekwencjami umieszczenia w tej definicji (formułowanej na potrzeby ubezpieczenia wypadkowego) elementu szkody na osobie w postaci urazu lub śmierci. Stało się to w związku z wejściem w życie aktualnie obowiązującej ustawy wypadkowej, obowiązująca wcześniej ustawa z dnia 12 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych definiowała wypadek przy pracy bez odwołania się do szkody na osobie – zob. art. 6 ust. 1 dawnej ustawy). Wydaje się, że zmiana w sposobie definiowania omawianego pojęcia do celów ubezpieczenia wypadkowego powinna skutkować jego swoistą autonomizacją na gruncie Kodeksu pracy. Wydaje się przy tym oczywiste, że wypadek przy pracy jest instytucją prawa pracy, a jego znaczenie wychodzi poza sprawy związane z ubezpieczeniem wypadkowym – zob. tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2006 r., II PZP 14/05. Por. również W. Muszalski, *Prawo socjalne*, Warszawa 2010, s. 74, gdzie autor podkreśla, że dokumentacja powypadkowa realizuje zadania wychodzące poza zapewnienie dokumentacji potrzebnej do celów z zakresu ubezpieczeń społecznych.

¹¹ Zob. § 8 ust. 1 ZTP, a także np. L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010, s. 89 i 91.

¹² *Omnis definitio in iure civili periculosa est: parum est enim, ut non subverti potest* – o zasadzie tej przypomniał Grzegorz Jędrejek, wskazując, że niecelowe byłoby wprowadzanie definicji legalnej poszczególnych dóbr osobistych – G. Jędrejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2010, s. 86–87.

¹³ Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, tekst jednolity z 29 lutego 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 283, dalej jako ZTP.

¹⁴ *Uniwersalny słownik języka polskiego*, t. T–Ż, red. S. Dubisz, Warszawa 2008, s. 642–643.

definiować tylko wtedy, gdy posługiwanie się nim w określonym kontekście językowym nie usuwało wątpliwości co do jego właściwego sensu (§ 146 ust. 2 ZPT). Otóż wydaje się, że kontekst Kodeksu pracy pozwala stwierdzić, że omawiany termin występuje w nim zawsze w znaczeniu drugim, tj. na oznaczenie zdarzenia niepożądanego, a nie zdarzenia jako takiego¹⁵.

Definicję legalną można wprowadzić również wtedy, gdy dane pojęcie jest nieostre, a konieczne jest zachowanie jego jednoznaczności. W literaturze wskazuje się przy tym, że w obrębie wybranych aktów prawnych może zachodzić potrzeba precyzyjnego zdefiniowania danego pojęcia. Nie jest tak jednak zawsze. Wskazuje się m.in., że o ile w prawie karnym pożądane jest precyzyjne dookreślenie elementów normy prawnej, o tyle np. w prawie cywilnym większą wartością jest elastyczność systemu prawnego¹⁶. Należy też pamiętać, że w praktyce niemal wszystkie pojęcia są w pewnym stopniu nieostre¹⁷. Definicja legalna nie eliminuje zupełnie nieostrości, lecz pozwala na jej istotne ograniczenie. „Wypadek” w rozumieniu słownikowym jest z pewnością pojęciem nieostrym, nie wydaje się jednak, żeby zachodziła potrzeba, aby na gruncie Kodeksu pracy to zmieniać. Wydaje się wręcz, że względ na funkcję prewencyjną regulacji kodeksowej pozwala, aby szereg obowiązków związanych z takim zdarzeniem, takich jak analiza jego przyczyn czy usunięcie istniejącego zagrożenia, odnosił się do możliwie szerokiego spektrum sytuacji.

Eliminacja nieostrości omawianego pojęcia jest konieczna z pewnością na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych¹⁸. Z uwagi na zasadnicze różnice celów regulacji Kodeksu pracy i ustawy wypadkowej nie wydaje się, aby ocena ta mogła być przenoszona automatycznie na grunt k.p.

Jednocześnie nie wydaje się, żeby zachodziła któraś z pozostałych dwóch wspomnianych przesłanek z powołanego § 146. Należy uznać, że przeciętny człowiek wie, czym jest „wypadek”. Jest to wyraz używany często i od dawna (inaczej niż np. „mobbing” czy

15 Na określenie zdarzenia jako takiego Kodeks pracy konsekwentnie posługuje się terminem „przypadek”. Wyraz „wypadek” w tym znaczeniu występuje jednak w innych ustawach z zakresu prawa pracy.

16 Marcin Kokoszczyński pisze wprost, że „Dopuszczalny stopień nieostrości danego terminu zależy od charakteru normy prawnej, jaką współtworzy, i gałęzi prawa, której dotyczy” – *idem, Komentarz do § 146 Załącznika [w:] T. Bąkowski, P. Bielski i in., Zasady techniki prawodawczej. Komentarz, Warszawa 2003, s. 480.*

17 Zob. np. rozważania Jana Woleńskiego na temat nieostrości terminu „łysy”: *idem, Nieostrość i definicje regulujące [w:] Odmiany współczesnej nauki o polityce. t. 1, red. P. Borowiec, R. Klosowicz, P. Ścigaj, Kraków 2014, s. 317–318.*

18 Należy odnotować, że definicje „wypadku przy pracy” występują w aktach prawa międzynarodowego odnoszących się do zagadnienia raportowania wypadków i statystyk wypadkowych – zob. art. 1 lit. a protokołu z 2002 r. do (nieratyfikowanej przez Polskę) konwencji nr 155, dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, lit. b załącznika IV do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1338/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie statystyk Wspólnoty w zakresie zdrowia publicznego oraz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy [tekst mający znaczenie dla Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG)], art. 1 lit. a rozporządzenia Komisji (UE) nr 349/2011 z dnia 11 kwietnia 2011 r. w sprawie wykonania, w odniesieniu do statystyk dotyczących wypadków przy pracy, rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1338/2008 w sprawie statystyk Wspólnoty w zakresie zdrowia publicznego oraz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy (tekst mający znaczenie dla EOG). Z daleko idącym przybliżeniem pojęcia „wypadku przy pracy” mamy do czynienia w zaleceniu nr 121 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) do (nieratyfikowanej przez Polskę) konwencji nr 121 MOP, dotyczącej świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Ostatnia z wymienionych konwencji w art. 7 ust. 1 nakłada na jej strony obowiązek ustalenia definicji „wypadku przy pracy” – konwencja ta dotyczy jednak sfery zabezpieczenia społecznego, a ponadto, jak wspomniano, nie została przez Polskę ratyfikowana.

wyrażenie „postać elektroniczna” wprowadzone niedawno do k.p.). Nie ma też potrzeby, aby wprowadzać nowe, inne od słownikowego, znaczenie omawianego pojęcia.

Powyższa analiza podważa pogląd, jakoby na gruncie Kodeksu pracy było niezbędne lub chociażby pożądane definiowanie pojęcia „wypadku przy pracy”, w szczególności aby zasadne było zawężanie go do zdarzeń, w których zostały uszkodzone osoby wykonujące pracę¹⁹. Pominięcie takiej definicji w k.p. przez ustawodawcę (który np. zdecydował się umieścić w tym kodeksie definicję „choroby zawodowej”) powinno w pierwszej kolejności skłaniać do doszukiwania się racjonalnych powodów takiego zaniechania. Przyczyny takie, jak widać, można wskazać bez trudu. Szerokie rozumienie „wypadku przy pracy” pozostaje przy tym spójne z szerokim ujęciem generalnego obowiązku pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników.

Idąc dalej, należy ocenić, że powszechna tendencja, aby utożsamiać pojęcie „wypadku przy pracy” z k.p. z jego definicją z ustawy wypadkowej, z innych jeszcze przyczyn budzi wątpliwości metodologiczne.

Po pierwsze nie wydaje się, aby okoliczność, że w ustawie wypadkowej zdefiniowano ten termin, sama w sobie mogła przesądzać, że uzasadnione jest sięganie do tej definicji przy dokonywaniu wykładni przepisów Kodeksu pracy. Ocenę tę można uzasadnić bez względu na to, czy założy się, że ustawa wypadkowa przynależy do prawa pracy, czy nie²⁰.

Jeżeli uznamy, że ustawa wypadkowa stanowi część prawa pracy, bez wątpienia podstawową ustawą w tej dziedzinie prawa jest Kodeks pracy. W takim przypadku, w świetle zasad techniki prawodawczej, fakt uregulowania definicji „wypadku przy pracy” w ustawie szczegółowej oznaczałby, że ustawodawca chciał odejść od rozumienia tego pojęcia jak w k.p. § 9 ZTP stanowi bowiem, że:

W ustawie należy posługiwać się określeniami, które zostały użyte w ustawie podstawowej dla danej dziedziny spraw, w szczególności w ustawie określonej jako „kodeks” lub „prawo”.

19 Należy odnotować, że po wejściu w życie aktualnie obowiązującej ustawy wypadkowej w doktrynie pojawiły się głosy za zawężeniem rozumienia pojęcia „wypadku przy pracy” na gruncie k.p. Na przykład Wioletta Witoszko zwróciła uwagę na możliwą wątpliwość, czy zespół powypadkowy należy powoływać także wówczas, gdy doznane przez pracownika uszkodzenia ciała są niewielkie (nie naruszają sprawności organizmu) i przyjmują postać „sińców, niewielkich otarć naskórka, obrzęków”. Autorka na koniec prowadzonych rozważań zdawała się przychylić do odpowiedzi negatywnej, pisząc, że tego rodzaju zawężenie „mogłoby stanowić także tamę dla nieuzasadnionego wszczynania postępowania powypadkowego, kiedy doznane uszkodzenia ciała są niewielkie, bo nie powodują naruszenia sprawności organizmu” – zob. *eadem*, *Uraz jako element definicji wypadku przy pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 6, s. 302. Podejście to zostało zanegowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego – zob. np. wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 311/10.

20 W sprawie odrębności prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych z uwzględnieniem ubezpieczenia wypadkowego zob. D. Dziński, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016. Autorka pisze o odrębności gałęzowej obu dziedzin (s. 75–81). Jednocześnie na kolejnych stronach sugeruje ona, że zagadnienie wypadków przy pracy stanowi część wspólną obydwu dziedzin prawa. D. Dziński przyjmuje, że ww. pojęcie w obydwu dziedzinach występuje w jednakowym znaczeniu (*ibidem*, s. 89), co, jak się wydaje, autorka wiąże z dyrektywą racjonalnego ustawodawcy (*ibidem*, s. 86). Autorka wskazuje też, że istniejące aktualnie relacje prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych są „głównie pozostałością z okresu, gdy istniał odrębny system zaopatrzenia (ubezpieczenia) społecznego pracowników” (*ibidem*, s. 95). Wojciech Muszalski włącza prawo ubezpieczeń społecznych do prawa pracy w szerszym rozumieniu – *idem*, *Prawo socjalne*, Warszawa 2010, s. 27.

Jednocześnie w świetle § 148 ZTP:

Jeżeli w ustawie zachodzi wyjątkowo potrzeba odstąpienia od znaczenia danego określenia ustalonego w ustawie określanej jako „kodeks” lub „prawo” lub innej ustawie podstawowej dla danej dziedziny spraw, wyraźnie podaje się inne znaczenie tego określenia i zakres jego odniesienia, używając zwrotu: „w rozumieniu niniejszej ustawy określenie... oznacza...” albo zwrotu: „ilekroć w niniejszej ustawie jest mowa o... należy przez to rozumieć...”.

Argument, że ustawodawca zamieścił definicję „wypadku przy pracy” właśnie w ustawie wypadkowej, a nie w Kodeksie pracy z innego powodu niż właśnie dlatego, że w jego ocenie zachodziła konieczność odejścia od ogólnego kodeksowego rozumienia tego słowa, ignoruje zasadę wykładni, zgodnie z którą ustawodawca jest doskonałym legislatores²¹.

Jeżeli zaś uzna się, że ustawa wypadkowa przynależy do innej gałęzi prawa niż prawo pracy (tzn. do prawa ubezpieczeń społecznych), to trudno uzasadnić powód, dla którego definicja określonego pojęcia w prawie ubezpieczeń społecznych miałaby determinować jego znaczenie w prawie pracy. „Wypadek przy pracy” jest klasycznym pojęciem prawa pracy. Nie jest to termin, który prawo pracy zaczerpnęło z prawa ubezpieczeń społecznych²².

Należy w końcu pamiętać, że stosowanie tej definicji z ustawy wypadkowej na potrzeby wykładni przepisów prawa pracy nie jest w pełni operatywne²³. Widać to już na gruncie art. 234 k.p. Z przepisu tego m.in. wynika, że opisane w nim obowiązki pracodawcy należy wykonać w chwili wystąpienia (*verba legis*) wypadku przy pracy. Jednocześnie wiadomo, że ocena, czy dane zdarzenie było takim wypadkiem (w rozumieniu ustawy wypadkowej), należy do zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy sporządza protokół powypadkowy odpowiadający przepisom prawa także wtedy, gdy nie uzna danego zdarzenia za wypadek przy pracy²⁴. Wypadek niebędący wypadkiem przy pracy jest też odnotowywany w rejestrze wypadków przy pracy, który pracodawca ma obowiązek prowadzić²⁵.

21 Należy przy tym wskazać, że o ile w ustawie wypadkowej ustawodawca zamieścił wyraźne odesłanie do Kodeksu pracy w zakresie rozumienia pojęcia „choroby zawodowej” (art. 4 ustawy wypadkowej), o tyle podobnego odesłania do definicji „wypadku przy pracy” z ustawy wypadkowej w k.p. nie ma.

22 W sprawie przenoszenia znaczenia pojęcia zdefiniowanego w ustawie z jednej gałęzi prawa na drugą zob. szeroko L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2006, s. 96–99. Autor pisze, że z tym zagadnieniem wiążą się istotne kontrowersje.

23 Zwraca na to uwagę Michał Raczkowski, który dochodzi do wniosku, że obowiązki z art. 234 § 1 k.p. spoczywają na pracodawcy, bez względu na to, czy w toku późniejszych ustaleń dojdzie do stwierdzenia, że zdarzenie miało charakter wypadku przy pracy – *idem*, *Komentarz do art. 234 k.p.* [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014, s. 1115.

24 Tego zagadnienia dotyczy wiele orzeczeń sądowych wydawanych w stanach faktycznych, w których pracodawca *prima facie* ocenił, że dane zdarzenie nie było wypadkiem przy pracy i nie powoływał zespołu – zob. np. wyrok Najwyższy Sąd Administracyjny (NSA) z 27 lutego 2019 r., I OSK 525/17, oraz wyrok NSA z 10 lutego 2017 r., I OSK 3428/15.

25 § 16 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. nr 105, poz. 870) stanowi, że pracodawca prowadzi rejestr wypadków przy pracy na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych. Warto przy tym nadmienić, że zgodnie z § 3 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy

Ponadto obecna w doktrynie tendencja do identyfikowania „wypadku przy pracy” na gruncie k.p. z pojęciem zdefiniowanym w ustawie wypadkowej istotnie utrudnia realizację zgłaszanego od dawna w nauce ubezpieczeń społecznych postulatu, aby termin ten rozumieć na potrzeby prawa ubezpieczeń społecznych jako zdarzenie biotyczne²⁶, identyfikowane z samym uszczerbkiem doznany przez pracownika. Trudno uznać, aby takie ujęcie wypadku przy pracy odpowiadało tak samo potrzebom prawa ubezpieczeń społecznych, jak potrzebom prawa pracy.

Podsumowując, wydaje się, że pojęcie „wypadku przy pracy” na gruncie Kodeksu pracy należy rozumieć zgodnie z przytoczonym wyżej jego słownikowym rozumieniem, uwzględniając funkcję prewencyjną posługujących się nim przepisów oraz szerokie ujęcie generalnego obowiązku pracodawcy dbałości o życie i zdrowie pracowników. Jednocześnie oczywiste jest, że zakres tego pojęcia w k.p. mieści wszystkie przypadki odpowiadające definicji „wypadku przy pracy” z ustawy wypadkowej.

Powyższy wniosek można dodatkowo poprzeć, wyliczając inne podobnie niepożądane sytuacje, z którymi ustawodawca wiąże obowiązki odnotowania ich i przeprowadzenia wobec nich postępowania wyjaśniającego. Na przykład pojęcia „katastrofy budowlanej” (art. 75 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. prawo budowlane²⁷) czy „poważnej awarii” (art. 243 i nast. ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. prawo ochrony środowiska²⁸) nie zostały zawężone do okoliczności powodujących straty w ludziach. Podobnie do kwestii niebezpiecznych zdarzeń podchodzi się w ustawie z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym²⁹ czy w tzw. RODO³⁰. We wszystkich tych aktach prawnych określone obowiązki pojawiają się bez względu na to, czy wskutek wskazanego niepożądanego zdarzenia ktoś został poszkodowany. Zdarzenia tego rodzaju, podobnie jak wypadki przy pracy, należy analizować, ponieważ dostarczają one istotnej wiedzy o rzeczywistości. Wypadek przy pracy może spełniać funkcję dynamizującą prawo, szczególnie prawo zakładowe, nie tylko wtedy, gdy ktoś w jego rezultacie doznał urazu lub poniósł śmierć. Może być on źródłem zainicjowania przez Państwową Inspekcję Pracy prac legislacyjnych³¹. Dotyczy to

(Dz.U. z 2022 r. poz. 2750) statystyczną kartę wypadku przy pracy sporządza się tylko wówczas, gdy zdarzenie było wypadkiem przy pracy lub wypadkiem traktowanym z nim na równi.

26 Racje za przyjęciem takiego rozumienia wypadku przy pracy w sferze ubezpieczeń społecznych przedstawia np. Anna Góraj w *eadem*, *Wypadek przy pracy – sytuacja prawna ubezpieczonego w świetle aktualnej definicji*, „Przegląd Prawniczy Uniwersytetu Warszawskiego” 2017, nr 1, s. 35–39 wraz z podaną tam literaturą i orzecnictwem.

27 Tekst jednolity z 10 marca 2023 r., Dz.U. z 2023 r. poz. 682, ze zm.

28 Tekst jednolity z 1 grudnia 2022 r., Dz.U. z 2022 r. poz. 2556, ze zm.

29 Tekst jednolity z 7 lipca 2023 r., Dz.U. z 2023 r. poz. 1622. Art. 19 tej ustawy wprowadza obowiązek zawiadomienia właściwej jednostki dozoru technicznego o każdym niebezpiecznym uszkodzeniu urządzenia technicznego lub nieszczęśliwym wypadku związanym z jego eksploatacją.

30 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz. Urz. UE L 2016 nr 119, s. 1. Art. 33 tego aktu prawnego wprowadza obowiązek zgłaszania organowi nadzorcemu poważniejszych przypadków naruszenia ochrony danych osobowych (ust. 1) oraz obowiązek dokumentowania wszelkich naruszeń ochrony danych osobowych, ich okoliczności, skutków oraz podjętych działań zaradczych.

31 Inicjatywa taka nie jest jednak wiążąca – zob. D. Makowski, *Inspekcja pracy jako instytucja państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*, Łódź 2017, s. 370.

w jednakowym stopniu wypadków, w których byli poszkodowani, jak i tych, w których uniknięto ofiar (czyli tzw. wypadków bezurazowych).

Odpowiedzialność

Odpowiedzialność jako konsekwencja wypadku przy pracy została uregulowana w k.p. w bardzo ograniczonym zakresie. Artykuł 237¹ § 2 k.p., który dotyczy tego zagadnienia, reguluje przy tym, jak się wydaje, wyłącznie konsekwencje wypadków, w których został poszkodowany pracownik (*verba legis*: „Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy...”).

Ważne jest, aby zauważyć, że powołany przepis odczytywany zgodnie z jego literalną treścią wprowadza odpowiedzialność o charakterze absolutnym. W doktrynie prawa cywilnego podkreśla się, że ten rodzaj odpowiedzialności nie powinien być wiązany z prewencją, gdyż ma w niej chodzić o przeciwdziałanie zawnionym zdarzeniom³². Trudno jednak się z tym w pełni zgodzić. Ryzyko odpowiedzialności niezależnej od winy spełnia z pewnością funkcję motywacyjną³³ wobec podmiotu potencjalnie odpowiedzialnego. Jej profilaktyczne oddziaływanie może polegać na skłanianiu pracodawcy do wykazywania zapobiegliwości przekraczającej standard należytej, a nawet szczególnej staranności. Odpowiedzialność oderwana od winy może przyczyniać się do zapobiegania niekorzystnym zdarzeniom przez to, że motywuje podmiot narażony na odpowiedzialność do podejmowania działań zaradczych, takich, których zaniechanie nie oznaczałoby przypisania mu winy. Perspektywa prawa cywilnego, zgodnie z którą w odpowiedzialności na zasadzie ryzyka chodzi przede wszystkim o zapewnienie pełnej kompensacji szkód, nie odpowiada też paradygmatowi zapobiegania, który charakteryzuje kodeksową regulację BHP, ani treści art. 237¹ § 2 k.p., który akurat zapewnia kompensatę wyjątkowo wąsko zakreślonej szkody.

Jednocześnie względ na prewencyjną funkcję odpowiedzialności nie stoi na przeszkodzie, aby dopuścić jej ograniczenie w sytuacji, gdy po stronie poszkodowanego pracownika zachodzą okoliczności z art. 21 ustawy wypadkowej³⁴.

Poza opisaną wyżej odpowiedzialnością Kodeks pracy nie przewiduje innej odpowiedzialności za wypadek przy pracy. Aktualne orzecznictwo jednolicie przyjmuje jednak, że wypadek może mieć miejsce w okolicznościach, które uzasadniają odpowiedzialność z tytułu

32 M. Kaliński, *Odpowiedzialność odszkodowawcza*, seria: System Prawa Prywatnego, t. 6: *Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. A. Olejniczak, Warszawa 2018, s. 72 (gdzie autor stwierdza, że odpowiedzialność absolutna realizuje wyłącznie funkcję kompensacyjną) oraz s. 74 (gdzie wyrażony jest sceptycyzm odnośnie do wiązania zasady ryzyka z motywowaniem podmiotów obciążanych taką odpowiedzialnością do podejmowania środków zapobiegawczych).

33 Wspomina o niej D. Dzienisiuk w kontekście daleko idącej odpowiedzialności pracodawcy jako płatnika: *eadem*, *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016, s. 368.

34 Por. Ł. Pisarczyk, *Odpowiedzialność pracodawcy za szkodę spowodowaną wypadkiem przy pracy [w:] Z problematyki odpowiedzialności za szkodę*, red. G. Bałtrusajtys, „Studia Iuridica” 2007, nr 47, s. 210–211.

czynu niedozwolonego w rozumieniu Kodeksu cywilnego³⁵. W ten sposób uzasadnia się możliwość ponoszenia przez pracodawcę odpowiedzialności uzupełniającej. Niekiedy dotyczy ona zawinionego zachowania pracodawcy (np. za naruszenie przez pracodawcę określonych obowiązków), czasem zaś jest to odpowiedzialność na zasadzie ryzyka, pojawiająca się wówczas, gdy identyfikowanie naruszenia określonego obowiązku nie jest konieczne. Zasądzone odszkodowanie powinno odpowiadać różnicy między wysokością szkody a wartością świadczeń uzyskanych z ubezpieczenia społecznego przeznaczonych na jej kompensatę.

Konsekwencją nadania istotnemu wymiarowi odpowiedzialności pracodawcy za wypadek przy pracy charakteru odpowiedzialności uzupełniającej i przez to wyłączenie jej poza nawias prawa pracy jest to, że ciężar regulacji kodeksowej pozostaje skupiony wokół obowiązków pracodawcy dotyczących BHP. Niewykluczone, że gdyby w k.p. więcej miejsca poświęcono odpowiedzialności odszkodowawczej za wypadek przy pracy, to na nią przeniosłaby się uwaga pracodawców. Mogliby oni wówczas skupiać się na unikaniu odpowiedzialności za takie zdarzenie, a nie na dążeniu do unikania samych wypadków (tego rodzaju niepokojące efekty zdaje się mieć regulacja antymobbingowa, która skupia się na odpowiedzialności za mobbing). Trzeba pamiętać, że wypadek przy pracy i odpowiedzialność to różne kwestie oraz że ograniczanie ryzyka odpowiedzialności może następować za pomocą innych działań niż poprzez zapobieganie samym wypadkom³⁶.

Rozważając odpowiedzialność jako konsekwencję wypadku przy pracy, należy również wspomnieć o odpowiedzialności karnej. Szczególne znaczenie mają tu również przepisy o wyraźnym celu profilaktycznym. Zarówno art. 220 k.k.³⁷, jak i art. 283 k.p. penalizują samo naruszenie obowiązków z zakresu BHP. Jakkolwiek art. 220 k.k. umieszcza wśród znamion przestępstwa skutek, to polega on jedynie na narażeniu pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, bynajmniej nie chodzi o powstanie ciężkiego uszczerbku na zdrowiu lub o śmierć. Odpowiedzialność za takie dalsze konsekwencje nie jest realizowana na podstawie konkretnego, pojedynczego przepisu, lecz wymaga zastosowania kumulatywnej kwalifikacji prawnej art. 220 § 1 lub § 2 k.k. z przepisami typizującymi nieumyślne czyny zabronione przeciwko życiu i zdrowiu³⁸. Ustawodawca skupia się więc na karaniu nie za skutek wypadku przy pracy, lecz za zaniedbania stwarzające ryzyko jego zaistnienia. Usunięcie spowodowanego ryzyka powoduje przy tym wyłączenie karalności. Art. 220 § 3 k.k. stanowi, że: „Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo”.³⁹

35 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 1964 r. nr 16, poz. 93).

36 Por. P. Czarnecki, *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Warszawa 2014, s. 189–190, oraz *idem*, *Dopuszczalność umownego kształtowania uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy za wypadek przy pracy*, „Zeszyty Prawnicze” 2019, z. 19.3, *passim*.

37 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, tekst jednolity z 28 kwietnia 2022 r., Dz.U. z 2022 r. poz. 1138, ze zm., dalej również jako k.k.

38 P. Daniluk, *Komentarz do art. 220 k.k.* [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, wyd. 3, red. A. Stefański, Warszawa 2017, s. 1461.

39 Wydaje się, że logika postępowania ustawodawcy jest tu podobna jak w regulacji z art. 36 ustawy wypadkowej, która przewiduje możliwość sankcyjnego zwiększenia stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe w przypadku braku wyeliminowania przez pracodawcę zagrożeń, na które inspektor pracy zwróci uwagę w toku pierwszej kontroli.

Uprawnienia

Wypadek przy pracy odpowiadający warunkom sformułowanym w jego definicji z ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest przesłanką powstania po stronie poszkodowanego pracownika (lub jego bliskich) określonych uprawnień. Jakkolwiek regulacja określająca katalog świadczeń przysługujących ofiarom wypadków skupia się na łagodzeniu skutków tych zdarzeń, a nie na prewencji wypadkowej, to i tak można w niej wskazać elementy, które mogą realizować funkcję prewencyjną. Wspomniane już wcześniej przepisy art. 21 ust. 1 i ust. 2 ustawy wypadkowej przewidują odpowiednio, że świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną tego zdarzenia jest naruszenie przez niego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub skutek rażącego niedbalstwa, oraz ubezpieczonemu, który, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku. Ustawa wprowadza więc zasadę redukcji uprawnień poszkodowanego, w razie gdyby wypadek przy pracy wystąpił w istotnym związku przyczynowym z nagannym z punktu widzenia profilaktyki takich sytuacji zachowaniem pracownika.

Inne konsekwencje

Prawnych konsekwencji wypadków przy pracy nie wyczerpuje podział na obowiązki, odpowiedzialność i uprawnienia. Konsekwencji takich jest więcej, szczególnie jeżeli omawiać by także te pośrednie. Częstość takich zdarzeń jest istotnym kryterium ustalania stopy składki na ubezpieczenie wypadkowe. Wpływa ona zarówno na kategorię ryzyka danej grupy działalności (art. 30 ustawy wypadkowej), jak i na wysokość współczynnika korygującego ustalanego dla poszczególnych płatników zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych (art. 31 ustawy wypadkowej).

Nie powinno być wątpliwości, że w zamyśle ustawodawcy zasady ustalania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, szczególnie regulacja dotycząca wskaźnika korygującego, miały oddziaływać motywująco na pracodawców i przez to przekładać się na spadek liczby wypadków przy pracy. Paradygmat prewencji oddziaływać może i w tym zakresie na wykładnię przepisów prawa. Na przykład w uchwale (podjętej przez trzysobowy skład sądu) SN z dnia 16 lutego 2023 r., III UZP 6/22, Sąd Najwyższy uznał, że wpływający na wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe wskaźnik częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia może zostać zmniejszony przez wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej, eliminujące w całości ryzyko wynikające z przekroczenia dopuszczalnych norm. W uzasadnieniu uchwały SN uznał za rozstrzygający argument wykładni funkcjonalnej nawiązujący do

zindywidualizowanego charakteru składek na ubezpieczenie wypadkowe, których wysokość powinna uwzględniać ostateczny efekt profilaktycznych wysiłków pracodawcy⁴⁰.

Wnioski

W prawnych konsekwencjach wypadków przy pracy podkreśla się szczególnie wagę profilaktyki. Wypadek przy pracy nie jest postrzegany przez ustawodawcę pracy jako zdarzenie przeszłe, którego skutki należy łagodzić. Jest on postrzegany jako istotne źródło wiedzy o rzeczywistości, które powinno wpływać dynamizująco na prawo zakładowe. Wypadek wraz z towarzyszącym mu obowiązkiem podjęcia działań zaradczych wpływa na sposób, w jaki pracodawca powinien w przyszłości wykonywać swój generalny obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników. Perspektywa Kodeksu pracy jest tu zasadniczo inna niż perspektywa ustawy wypadkowej, stąd konieczność szerszego rozumienia pojęcia „wypadku przy pracy” na gruncie k.p. Przemawiają za tym względy metodologiczne oraz potrzeby profilaktyki wypadkowej.

Podobnie regulacja odpowiedzialności, tak cywilnej, jak karnej, za wypadek przy pracy skłania do refleksji, że ustawodawcy zależy zwłaszcza na tym, aby zdarzenia takie nie miały miejsca. Skłonny jest on w szczególności penalizować samo spowodowanie ryzyka na pracowników. Elementy prewencyjne występują również w regulacji dotyczącej uprawnień wynikających z wypadku przy pracy z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz w innych regulacjach określających pośrednie konsekwencje takich wypadków.

40 Pełna ocena powołanej uchwały SN przekracza ramy niniejszego artykułu. Ocena ta wymagałaby odwołania się do podziału na prewencję pierwotną i wtórną, który w niniejszym tekście nie jest używany. Uwzględnić ona musiałaby również okoliczność, że wyposażenie pracownika np. w ochronniki słuchu nie tylko zabezpiecza go przed niebezpiecznym hałasem, ale również ogranicza możliwość odbierania przez niego sygnałów dźwiękowych zbliżającego się niebezpieczeństwa, sygnałów alarmowych oraz ostrzeżeń pochodzących od innych uczestników procesu pracy. Nie można więc wykluczyć, że wyposażanie pracowników w indywidualne środki ochrony (w szczególności w ochronniki słuchu) może zwiększać ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy.

dr Paweł Czarnecki
Katedra Prawa Pracy
Instytut Nauk Prawnych
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
ORCID: 0000-0001-6997-1014

BIBLIOGRAFIA

- Czarnecki P., *Dopuszczalność umownego kształtowania uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy za wypadek przy pracy*, „Zeszyty Prawnicze” 2019, z. 19.3.
- Czarnecki P., *Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych*, Warszawa 2014.

- Daniluk P., *Komentarz do art. 220 k.k.* [w:] *Kodeks karny. Komentarz*, wyd. 3, red. R.A. Stefański, Warszawa 2017.
- Dzieńsiński D., *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2016.
- Górą A., *Wypadek przy pracy – sytuacja prawna ubezpieczonego w świetle aktualnej definicji*, „Przegląd Prawniczy Uniwersytetu Warszawskiego” 2017, nr 1.
- Jędrejek G., *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2010.
- Kaliński M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza*, seria: System Prawa Prywatnego, t. 6: *Prawo zobowiązań – część ogólna*, red. A. Olejniczak, Warszawa 2018.
- Kokoszczyński M., *Komentarz do § 146 Załącznika* [w:] T. Bąkowski, P. Bielski, K. Kaszubowski, J. Stelina, J.K. Warylewski, G. Wierczyński, M. Kokoszczyński, *Zasady techniki prawodawczej. Komentarz*, Warszawa 2003.
- Makowski D., *Inspekcja pracy jako instytucja państwowego nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy*, Łódź 2017.
- Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010.
- Muszalski W., *Prawo socjalne*, Warszawa 2010.
- Pisarczyk Ł., *Odpowiedzialność pracodawcy za szkodę spowodowaną wypadkiem przy pracy* [w:] *Z problematyki odpowiedzialności za szkodę*, red. G. Bałtrusajtys, „Studia Iuridica” 2007, nr 47.
- Raczkowski M., *Komentarz do art. 234 k.p.* [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, Warszawa 2014.
- Skoczyński J., *Komentarz do art. 234 k.p.* [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IX, red. Z. Salwa, Warszawa 2008.
- *Uniwersalny słownik języka polskiego*, t. T–Ż, red. S. Dubisz, Warszawa 2008.
- Uścińska G., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2021.
- Witoszko W., *Uraz jako element definicji wypadku przy pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 6.
- Woleński J., *Nieostrość i definicje regulujące* [w:] *Odmiany współczesnej nauki o polityce. Tom 1*, red. P. Borowiec, R. Kłosowicz, P. Ścigaj, Kraków 2014.
- Wyka T., *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 4.
- Wyka T., *Komentarz do art. 234 k.p.* [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.

Terytorialne zróżnicowanie wypadków przy pracy, ich przyczyn i zagrożeń czynnikami szkodliwymi, niebezpiecznymi oraz uciążliwymi dla zdrowia pracowników w Polsce

Wkład autorów:

A - Projekt badań
B - Zbieranie danych
C - Analiza statystyczna
D - Interpretacja danych
E - Przygotowanie manuskryptu
F - Analiza literatury
G - Zbieranie funduszy

A,B,C,D,E,F,G **Łukasz Brzezicki**

ORCID: 0000-0002-0761-1109

Wstęp: W artykule omówiono rozmieszczenie wypadków przy pracy, ich przyczyn i zagrożeń czynnikami szkodliwymi, niebezpiecznymi oraz uciążliwymi dla zdrowia pracowników w poszczególnych województwach, a także w powiatach (jeśli były dostępne dane) w latach 2010–2022, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji w 2022 r.

Cel: Celem podejmowanej analizy było zaprezentowanie wypadków przy pracy, ich przyczyn i zagrożeń czynnikami szkodliwymi, niebezpiecznymi oraz uciążliwymi dla zdrowia pracowników w ujęciu regionalnym. Postawiono następujące hipotezy: 1) w województwach, w których jest najwięcej jednostek miejskich, można odnotować, że występuje jednocześnie najwięcej wypadków przy pracy i największa częstotliwość zagrożeń; 2) powiaty należące do regionów metropolitalnych według klasyfikacji NUTS 3, w których co najmniej 50 proc. ludności mieszka w funkcjonalnych obszarach miejskich, cechuje największa wypadkowość zatrudnionych osób, najczęściej występują tu też zagrożenia wskazanymi czynnikami (biorąc pod uwagę liczby bezwzględne).

Materiały i metody: W badaniu wykorzystano oficjalne dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) zgromadzone w Banku Danych Lokalnych (BDL) w zakresie wypadków przy pracy oraz warunków pracy.

Wyniki: W badaniu ustalono, że mimo upływu lat i zmniejszenia się nasilenia zjawisk niepożądanych w analizowanych jednostkach dalej istnieje zróżnicowanie między województwami zarówno w zakresie wypadków przy pracy, jak i pod względem warunków pracy. Wyniki badań wskazują na pilną potrzebę zwiększenia działań prewencyjnych, tj. szkoleń pracowników oraz kontroli urządzeń i maszyn, w celu dalszej redukcji tak wypadków przy pracy, jak czynników zagrażających zdrowiu pracowników.

Słowa kluczowe: powiaty, przyczyny wypadków przy pracy, województwa, wypadki przy pracy, zagrożenia w pracy

The territorial differentiation of accidents at work, their causes and risk of harmful and hazardous and arduous agents for the health of workers in Poland

Introduction: The article discusses the distribution of accidents at work, their causes and the risks of harmful and hazardous and arduous factors for health of workers by voivodeship, as well as by poviats (if such data were available) from 2010 to 2022, with a particular focus on the situation in 2022.

Objective: The aim of the analysis undertaken was to illustrate the situation of accidents at work, their causes and the risks of harmful and hazardous and arduous health factors of workers on a regional basis.

Materials and methods: The study used official Statistics Poland (Główny Urząd Statystyczny) data collected in the Local Data Bank (Bank Danych Lokalnych) on accidents at work and working conditions.

Results: The study found that despite the passage of years and the reduction in the severity of undesirable phenomena in the surveyed units, there is still variation between voivodeships in both accidents at work and working conditions. The results of the study indicate an urgent need to increase preventive measures in terms of employee training and the inspection of equipment and machinery, in order to further reduce both accidents at work and factors that threaten the health of employees.

Key words: poviats, causes of accidents at work, voivodeships, accidents at work, hazards at work

Otrzymano: 19.12.2023

Zaakceptowano po recenzjach: 2.05.2024

DOI: 10.5604/01.3001.0054.5021

Wstęp

Wypadki przy pracy są nieodłącznym elementem rynku pracy. Rozwój technologiczny, społeczny i rozwój kulturowy w XXI w. sprawiły, że jest ich stanowczo mniej niż w czasie chociażby rewolucji przemysłowej, tj. przed wprowadzeniem odpowiednich norm technicznych, rozwiązań prawnych czy organizacyjnych, jednak nie udało się ich całkowicie wyeliminować. Oczywiście jest, że oprócz indywidualnych strat finansowych i zdrowotnych występują również negatywne skutki ekonomiczne dla pracodawcy i społeczeństwa, tj. spadki wydajności przedsiębiorstw w wyniku absencji pracownika, a także produktywności gospodarki. Szkody, jakie poniósł pracownik w wyniku wypadku przy pracy (obniżenie dochodów i uszczerbek na zdrowiu), są rekompensowane świadczeniami z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)¹.

Nierozzerwalnie związane z rynkiem pracy są również zagrożenia czynnikami szkodliwymi, niebezpiecznymi oraz uciążliwymi dla zdrowia, które występują w niektórych pracach, w których jest specyficzny proces produkcji lub szczególny charakter realizowanych zadań. Należy zauważyć, że zarówno wypadki przy pracy, jak i warunki pracy związane z zagrożeniami wskazanymi wcześniej czynnikami stanowią informacje o bezpieczeństwie ogólnokrajowego, ale przede wszystkim regionalnego rynku pracy. Na potrzebę kompleksowego spojrzenia na wypadki i problemy zdrowotne związane z pracą zwrócił uwagę Główny Urząd Statystyczny (GUS), który opublikował w 2021 r. raport na ten temat². Niniejsza analiza wpisuje się w powyższe podejście badawcze.

W sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) za 2022 r. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wskazano, że niezależnie od badanego sektora gospodarczego wśród najczęstszych nieprawidłowości była nienależycie dokonana ocena ryzyka zawodowego³. Może to wskazywać na ułomności systemowe, które niestety przekładają się na wypadkowość. Nie można się nie zgodzić z Grzegorzem Szyjką i Moniką Śpiewak-Szyjką, którzy wskazują, że:

aby skutecznie zapobiegać wypadkom, konieczna jest m.in. znajomość ich przebiegu oraz przyczyn. Umożliwia to przede wszystkim podejmowanie środków zapobiegawczych powstawaniu podobnych wypadków w przyszłości poprzez doskonalenie i właściwy dobór środków technicznych, opracowanie procedur bezpieczeństwa oraz poprawę organizacji pracy i świadomości pracowników m.in. w efekcie szkoleń⁴.

1 Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189).

2 Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą*, Warszawa–Gdańsk 2021.

3 Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 roku w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy*, Warszawa 2023.

4 G. Szyjka, M. Śpiewak-Szyjka, *Analiza wypadków przy pracy z punktu widzenia zmniejszenia ryzyka zawodowego*, „Problemy Nauk Stosowanych” 2018, nr 9.

Warto również zwrócić uwagę, że w literaturze przedmiotu⁵, raportach branżowych⁶ i innych opracowaniach⁷ w głównej mierze skupiano się na analizie w ujęciu ogólnokrajowym wypadków przy pracy, ich przyczyn i zagrożeń związanych z pracą. Zdecydowanie brakuje analiz naukowych w ujęciu regionalnym. Oprócz opracowań GUS, w których przynajmniej w małym zakresie zwracano uwagę na te zagadnienia w odniesieniu do województw, warto wspomnieć o analizach zamawianych przez ZUS. Z raportu wykonanego w 2016 r. przez Instytut Badawczy IPC, a obejmującego lata 2012–2014, wynika, że „liczba wypadków przy pracy w Polsce jest terytorialnie zróżnicowana”, a także wskazuje się, że „duża liczba wypadków jest związana głównie z poziomem rozwoju przedsiębiorczości, liczbą pracujących na danym obszarze itp.”⁸. Z kolei w badaniu z 2019 r. wykonanym przez Pracownię Badań i Doradztwa „Re-Source” za lata 2015–2017 odnotowano zbyt długi okres absencji powypadkowej oraz konieczność wdrożenia działań prewencyjnych w województwach lubelskim, śląskim i świętokrzyskim⁹. Jednak należy zauważyć, że analizy dotyczą jedynie dwóch lat, a dane w pierwszym opracowaniu są sprzed prawie dekady, a w drugim – sprzed ponad pięciu lat. Istnieje zatem potrzeba przeanalizowania na podstawie nowszych danych wypadków przy pracy w ujęciu regionalnym, ale również w dłuższej perspektywie, aby zobrazować tendencje w zakresie tych zjawisk na rynku pracy. Podejmowana tematyka jest ważna, ponieważ kwoty świadczeń wypłacanych przez ZUS w zakresie zasiłków chorobowych i świadczeń rehabilitacyjnych w latach 2015–2017 były coraz wyższe¹⁰. Znalezione lukę badawczą,

5 M. Węgrzyn, *Analiza danych dotyczących przyczyn wypadków przy pracy oraz liczby osób poszkodowanych w tych wypadkach w Polsce, w latach 2010–2015*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Służby Pożarniczej” 2017, nr 62, t. 1(2); A. Pawlak, J. Gotlib, R. Gałązkowski, *The analysis outlining the occurrence and consequences of accidents in the work environment of the firefighters employed by the State Fire Service in Poland in 2008–2013*, „Medycyna Pracy” 2016, nr 1 (67).

6 Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Warunki pracy w 2022 roku*, Warszawa–Gdańsk 2023; Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Wypadki przy pracy w 2022 roku*, Warszawa–Gdańsk 2023.

7 Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, *Wypadki przy pracy, Statystyki wypadków przy pracy*, https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P1401037871334841682883&html_tresc_root_id=11288&html_tresc_id=11288&html_klucz=10972 (22.11.2023).

Warto zaznaczyć, że CIOP-PIB realizuje wieloletni program: Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy, który jest „narzędziem implementacji, na poziomie krajowym, postanowień przedstawionych w Komunikacie Komisji z dnia 28 czerwca 2021 r. do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. *Ramy Strategiczne UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027, Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zmieniającym się świecie pracy*, pełniąc tym samym rolę Krajowej Strategii w Dziedzinie Bezpieczeństwa i Higieny Pracy”. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, *Program Wieloletni Pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy – VI etap (2023–2025)*, https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P26800385591408696399667&html_tresc_root_id=21639&html_tresc_id=300014200&html_klucz=21639&html_klucz_spis= (22.11.2023).

8 Instytut Badawczy IPC, *Analiza przyczyn i skutków wypadków przy pracy w latach 2012–2014 ze szczególnym uwzględnieniem obszarów (rodzaje przedsiębiorstw, zawody, czynności wykonywane na stanowiskach pracy), w których wypadki przy pracy powodują największe straty ekonomiczne i społeczne oraz określenie rekomendacji dotyczących działań prewencyjnych*, Wrocław 2016.

9 Pracownia Badań i Doradztwa „Re-Source”, *Analiza przyczyn i skutków wypadków przy pracy w latach 2015–2017, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów (rodzaje przedsiębiorstw, zawody, czynności wykonywane na stanowiskach pracy), w których wypadki przy pracy powodują największe straty ekonomiczne i społeczne oraz określenie rekomendacji dotyczących działań prewencyjnych*, Poznań 2019.

10 Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Rocznik statystyczny ubezpieczeń społecznych 2015–2017*, Warszawa 2019.

tj. brak analiz omawianych zagadnień w ujęciu regionalnym, postanowiono wypełnić niniejszym badaniem. Podobnie jak w przypadku oceny ryzyka zawodowego warto przeprowadzić ocenę ryzyka pracy na danym regionalnym rynku pracy.

Celem podejmowanej analizy było zobrazowanie rozmieszczenia wypadków przy pracy, ich przyczyn i zagrożeń czynnikami szkodliwymi, niebezpiecznymi oraz uciążliwymi dla zdrowia pracowników w ujęciu regionalnym. Problem badawczy dotyczył wskazania jednostek samorządu terytorialnego, które charakteryzują się największą i najmniejszą wypadkowością, a także największym i najmniejszym zagrożeniem tymi czynnikami dla zdrowia. Postawiono następujące hipotezy badawcze:

- Hipoteza 1: W województwach, w których jest najwięcej jednostek miejskich, można odnotować, że występuje jednocześnie najwięcej wypadków przy pracy i największa częstotliwość zagrożeń.
- Hipoteza 2: Powiaty należące do regionów metropolitalnych według klasyfikacji NUTS 3, w których co najmniej 50 proc. ludności mieszka w funkcjonalnych obszarach miejskich, cechuje największa wypadkowość zatrudnionych osób, występują tu też najczęściej zagrożenia wskazanymi czynnikami (biorąc pod uwagę liczby bezwzględne).

Uwarunkowania prawne wypadku przy pracy i warunków pracy

W celu należytej oceny badanych zjawisk niezbędne jest zdefiniowanie analizowanych pojęć i zagadnień. W ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹¹ zdefiniowano wypadek przy pracy oraz sytuację, w której na równi z nim traktuje się wypadek w podróży służbowej w określonych okolicznościach czy też nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu. Ponadto w ustawie zdefiniowano rodzaje wypadków przy pracy, tj. ciężki, śmiertelny i zbiorowy. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ww. ustawy za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło:

- 1) podczas wykonywania lub w związku z realizacją przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych; lub
- 2) podczas wykonywania lub w związku z realizacją przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia; lub
- 3) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

¹¹ Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy..., *op. cit.*

Jak wskazują Leszek Malkiewicz i Paweł Drożdż:

do nieodłącznych elementów składowych wypadku przy pracy należą: a) nagłość zdarzenia, b) zewnętrzność przyczyny, c) uraz lub śmierć poszkodowanego, d) związek z pracą¹².

Za ciężki wypadek przy pracy zgodnie z ww. ustawą uznaje się zdarzenie, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała. Natomiast za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się takie zdarzenie, w wyniku którego śmierć nastąpiła w okresie nieprzekraczającym sześciu miesięcy od dnia wypadku. W powyższej definicji najważniejsza jest określona karencja czasowa, po której wypadek nie jest już klasyfikowany jako śmiertelny. Ustawodawca przyjął też, że jeśli wypadkowi uległy co najmniej dwie osoby, to jest to wypadek zbiorowy.

Zgodnie z zapisami w rozdziale VII Kodeksu pracy¹³, w sytuacji gdy dojdzie do wypadku przy pracy, pracodawca jest zobowiązany m.in. do:

- podjęcia niezbędnych działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie, a także zobligowany jest zapewnić pierwszą pomoc osobom poszkodowanym oraz w przewidzianym trybie ustalić okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym zdarzeniom;
- niezwłocznego zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym zdarzeniu, które wywołało wymienione skutki i które ma związek z pracą, jeżeli może być uznane za wypadek przy pracy;
- prowadzenia rejestru wypadków przy pracy;
- przechowywania protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

Pracodawca po wystąpieniu wypadku przy pracy zobligowany jest powołać zespół powypadkowy, który ma za zadanie bezzwłocznie ustalić okoliczności i przyczyny tego zdarzenia¹⁴. Po zatwierdzeniu protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy¹⁵ lub karty wypadku¹⁶ pracodawca wypełnia statystyczną kartę wypadku – Z-KW, o której szerzej będzie mowa w następnej części artykułu.

12 L. Malkiewicz, P. Drożdż, *Wypadek przy pracy z punktu widzenia prawa i medycyny*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” 2010, 6(10). Szczegółowe informacje o składowych wypadku przy pracy można znaleźć w artykule: A.M. Noga, *Pojęcie wypadku przy pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Pracownik i Pracodawca” 2021, nr 1, t. 6.

13 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

14 A. Tarnacka, *Obowiązki pracodawcy po zaistnieniu wypadku przy pracy*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Technika, Informatyka, Inżynieria Bezpieczeństwa” 2018, t. 6.

15 Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1071).

16 Karta ta musi być sporządzona według wzoru określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 5 ust. 4 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy ..., *op. cit.*

Kolejnym ważnym elementem oceny bezpieczeństwa rynku pracy są warunki pracy, które GUS definiuje w następujący sposób:

jest to zespół czynników występujących w środowisku pracy, wynikających z procesu pracy oraz czynników związanych z wykonywaniem pracy. Na środowisko pracy składają się: czynniki fizyczne (np. oświetlenie, hałas, mikroklimat), chemiczne (np. substancje toksyczne) oraz biologiczne (np. bakterie), występujące na obszarze miejsca pracy (np. w hali fabrycznej, na stanowisku pracy), jak i na obszarze otaczającym zakład pracy¹⁷.

Istnienie zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy oznacza, że na daną osobę oddziałują szkodliwe czynniki zewnętrzne występujące w jej miejscu pracy, których stężenie lub natężenie przekracza obowiązujące najwyższe dopuszczalne wskaźniki (określone na podstawie polskich norm lub innych norm higienicznych), nawet wówczas, gdy zastosowano środki ochrony indywidualnej. W ramach tej kategorii zagrożeń GUS wymienia: substancje chemiczne (rakotwórcze i mutagenne), pyły (zwłókniające, rakotwórcze i inne), hałas, wibracje, mikroklimat (gorący i zimny), promieniowanie (jonizujące, laserowe, nadfioletowe, podczerwone, widzialne), pole elektromagnetyczne oraz czynniki biologiczne.

Zagrożenia związane z uciążliwością pracy to z kolei wpływ szkodliwego czynnika na pracującego, który może spowodować złe samopoczucie lub nadmierne zmęczenie. Czynniki te nie prowadzi jednak do trwałego pogorszenia jego stanu zdrowia, ale może on przyczynić się do dużej absencji chorobowej i obniżenia wydajności poszkodowanego. W ramach tych zagrożeń wymienia się: nadmierne obciążenie fizyczne, wymuszoną pozycję ciała (np. kucznią, pochyloną) czy też niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy. Natomiast zagrożenia czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi dotyczą przede wszystkim urządzeń wymienionych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn¹⁸, wśród których wlicza się m.in.: różnego rodzaju pilarki, strugarki, frezarki, prasy, wtryskarki, podnośniki itp.

Badanie wypadków przy pracy i warunków pracy przez służby statystyki publicznej

Pozyskiwaniem, analizą i przedstawieniem społeczeństwu informacji o wypadkach przy pracy, ich przyczynach i zagrożeniach czynnikami szkodliwymi, niebezpiecznymi oraz uciążliwymi dla zdrowia zajmują się w Polsce służby statystyki publicznej. W jej skład wchodzi GUS i urzędy statystyczne (tzw. wojewódzkie). Badanie statystyczne w danym roku odbywa się na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów w zakresie Programu Badań Statystycznych Statystyki Publicznej na dany rok, w którym znajdują

¹⁷ Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Warunki pracy...*, *op. cit.*

¹⁸ Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz.U. z 2008 r. nr 199, poz. 1228).

się wszystkie obszary objęte analizą wraz ze wskazaniem: założeń badawczych, w tym podmiotów zobligowanych do przekazywania danych, metody obserwacji w badaniu, zakresu pozyskiwanych danych, częstotliwości danego badania i terminu przekazania danych na rzecz statystyki publicznej. Co do zasady podmioty gospodarcze objęte badaniem powinny przekazywać dane cyfrowo za pośrednictwem portalu sprawozdawczego (PS)¹⁹, dostępnego z poziomu strony internetowej GUS, z zakładki *Badania statystyczne*. Jednak wyjątek stanowią podmioty, które nie zatrudniają więcej niż pięć osób, wówczas dopuszczalne jest przekazywanie przez nie danych w postaci papierowej do właściwego urzędu statystycznego. Wynika to z wdrożenia w 2009 r. specjalizacji tych urzędów, które przed tym rokiem zbierały dane we wszystkich działach tematycznych badań statystycznych ze swojego obszaru terytorialnego, a od wprowadzenia specjalizacji – jedynie danych z zakresu przypisanego im przez GUS, ale od podmiotów z całego kraju.

Za obszar badawczy statystyki publicznej związany z warunkami pracy, w tym analizą wypadków przy pracy, odpowiada Urząd Statystyczny w Gdańsku. Wypełniając ustawowy obowiązek badawczy, Ośrodek Statystyki Warunków Pracy Urzędu Statystycznego w Gdańsku²⁰ przeprowadza badania na podstawie statystycznej karty wypadku (w skrócie: Z-KW) oraz przygotowuje sprawozdania o warunkach pracy – Z-10. Pierwsze z nich to badanie incydentalne, co oznacza, że podmiot jest zobligowany do przekazania danych tylko wtedy, gdy zdarzy się wypadek u danego pracodawcy, w przeciwnym razie nie musi nic robić. Jeśli takie zdarzenie wystąpi, podmiot jest obowiązany do przekazania danych po zatwierdzeniu protokołu powypadkowego lub do sporządzenia karty wypadku, w zakresie części I karty, jednak nie później niż w terminie 14 dni roboczych, a także części II karty – nie później niż przed upływem 6 miesięcy. Warto zaznaczyć, że zakres zbieranych danych w tym badaniu został określony rozporządzeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy²¹. Dane te obejmują m.in.: miejsce pracy poszkodowanego, charakterystykę tej osoby, skutki wypadku (np. umiejscowienie urazu, liczbę dni niezdolności do pracy), opis wypadku i jego przebieg (np. datę i godzinę zdarzenia, jego przyczynę, czynnik materialny będący źródłem urazu).

Natomiast drugie badanie zazwyczaj przeprowadza się na początku roku z danymi za poprzedni rok. W przypadku gdy podmiot jest zobligowany do wzięcia udziału w badaniu, wówczas w PS musi uzupełnić formularz *Sprawozdanie o warunkach pracy*. Zakres pozyskiwanych danych w ramach tego badania obejmuje m.in. zagrożenia czynnikami szkodliwymi, niebezpiecznymi oraz uciążliwymi dla zdrowia na stanowiskach pracy, na

19 PS nie jest doskonały, jest wręcz archaiczny, ale jeżeli weźmiemy pod uwagę obecne możliwości informatyczne, to jednak pozwala on szybciej znaleźć błędy w danych i przeprowadzić badania statystyczne przez służby statystyki publicznej.

20 Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Formularze*, <https://gdansk.stat.gov.pl/osrodki/osrodek-statystyki-warunkow-pracy-1445/formularze-1254/> (22.11.2023).

21 Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2022 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 2750).

których zostały przekroczone obowiązujące normy, a także te łączone z uciążliwością pracy, jak również zagrożenia czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi. W badaniu zwraca się również uwagę na liczbę pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia czy też na podjęte w danym roku sprawozdawczym działania profilaktyczne w postaci oceny ryzyka zawodowego²², w tym próby jego wyeliminowania lub ograniczenia. Warto podkreślić, że od 2021 r. zmianie uległa metoda badania warunków pracy z pełnej na metodę reprezentacyjną na dobrej celowej próbie, w związku z czym dane od 2021 r. są nieporównywalne z danymi za poprzednie lata.

W przeciwieństwie do badania warunków pracy, gdy wystąpi wypadek przy pracy, sprawozdawca samodzielnie dodaje odpowiedni formularz w PS i wypełnia go danymi. Na PS można zatwierdzić wprowadzone dane tylko wtedy, gdy nie ma błędów walidacji. W niektórych częściach formularza mogą wystąpić jednak czasem nietypowe zapisy, wówczas sprawozdawca danych ma prawo potwierdzić dane wychodzące poza standardowe przedziały liczbowe, które w PS sygnalizowane są w formie ostrzeżeń, tj. jako błędy uznaniowe²³.

Pozyskane, zweryfikowane i przeanalizowane dane z przeprowadzonych badań są dostępne w postaci publikacji tematycznych, roczników statystycznych, baz danych i usług oferowanych przez GUS, w tym m.in. przez BDL.

Wybrane dane dotyczące wypadków przy pracy i warunków pracy w ujęciu terytorialnym

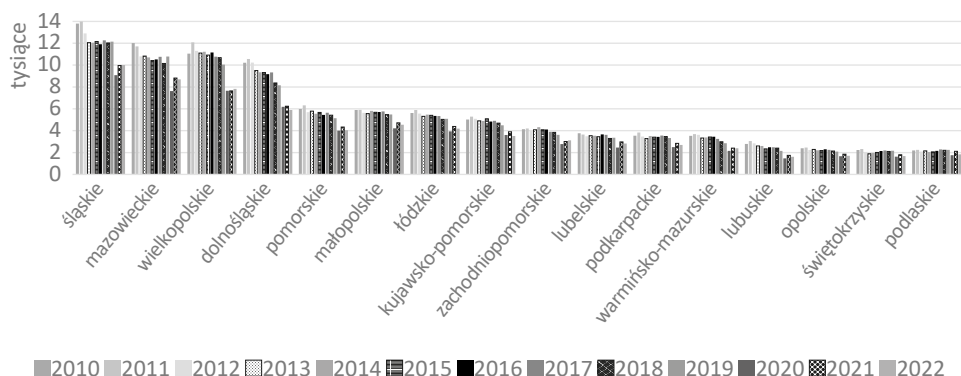
Na podstawie danych GUS zgromadzonych w BDL zanalizowano wypadki przy pracy, ich przyczyny, zagrożenia czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi oraz uciążliwymi dla zdrowia w poszczególnych województwach. Jeśli dane były dostępne na niższym poziomie agregacji, przeprowadzono taką analizę również dla powiatów. Pod uwagę wzięto lata 2010–2022, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji w 2022 r.

Na wykresie 1 zaprezentowano ogólną liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy w poszczególnych województwach w latach 2010–2022. Zaobserwowano, że istnieją różnice w tym zakresie między opisanymi jednostkami. W ciągu ponad dekady nie odnotowano znaczącego spadku poszkodowanych przy pracy, to jest takiego, który spowodowałby zmiany w wynikach poszczególnych jednostek samorządowych. Jednak w przypadku kilku województw zaobserwowano znaczące zmniejszenie się liczby poszkodowanych w przeciągu ostatnich lat. Największe spadki liczebności odnotowano w województwach śląskim, mazowieckim, wielkopolskim oraz dolnośląskim.

22. Niestety od 2021 r. sprawozdanie o warunkach pracy nie zawiera informacji o liczbie stanowisk pracy, dla których dokonano oceny ryzyka zawodowego.

23. Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Zeszyt metodologiczny. Wypadki przy pracy*, Gdańsk 2021.

Wykres 1. Ogólna liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy w poszczególnych województwach w latach 2010–2022

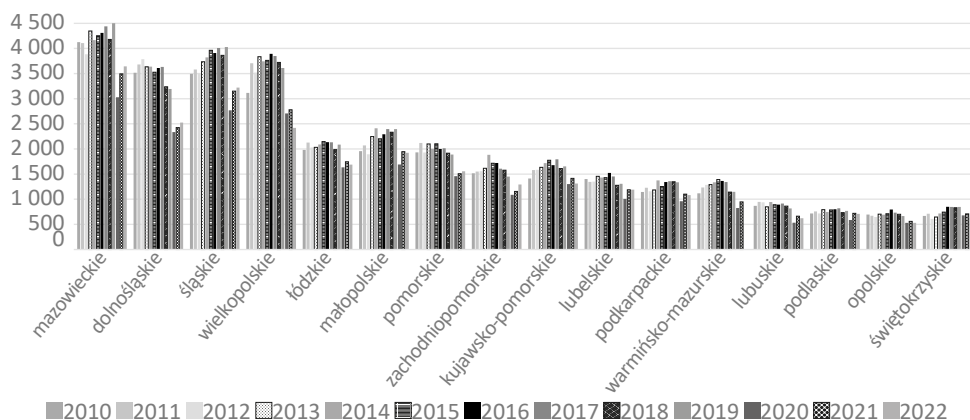


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Oznacza to zatem, iż w województwach o największej liczbie poszkodowanych zauważono jednocześnie najbardziej znaczące spadki w tym zakresie z upływem lat.

Kolejną istotną kwestią jest liczba poszkodowanych ze względu na płeć. Od kilku lat władze centralne promują kompleksowe wsparcie polityki rodzinnej i społecznej, szczególnie w odniesieniu do kobiet, także w związku z ograniczeniami w wykonywaniu przez nie niektórych prac, dlatego na wykresie 2 zaprezentowano liczbę kobiet, które uległy wypadkom przy pracy, jako szczególną grupę pracowniczą uzyskującą wsparcie i podlegającą ochronie prawnej. Najwięcej kobiet poszkodowanych w wypadkach przy pracy odnotowano w następujących województwach: mazowieckim, dolnośląskim, śląskim i wielkopolskim. Porównanie danych z wykresu 1 i 2 wskazuje, że choć w badanych latach pierwsze cztery miejsca zajmują te same województwa, to jednak ich kolejność się zmienia.

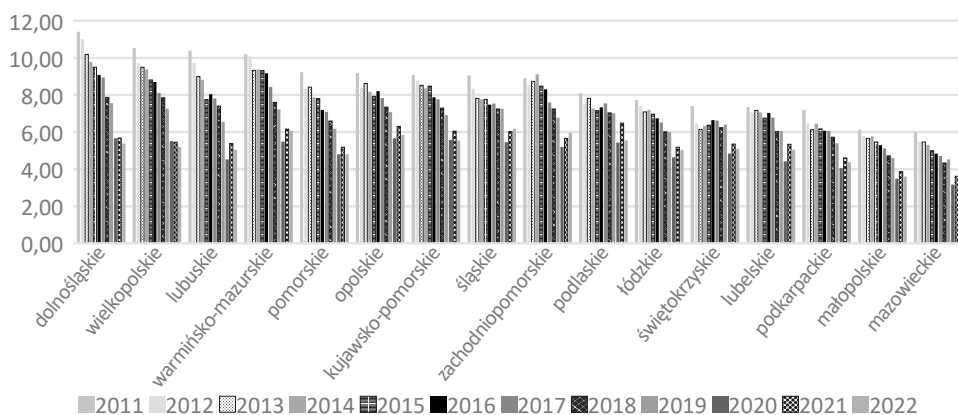
Wykres 2. Ogólna liczba poszkodowanych kobiet w wypadkach przy pracy w poszczególnych województwach w latach 2010–2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Liczby bezwzględne nie pokazują w pełni skali zjawiska na rynku pracy, dlatego na wykresie 3 zaprezentowano liczbę poszkodowanych w wypadkach na 1000 pracujących ogółem. Zastosowanie miary relacyjnej wskazuje, że nie zawsze wielkość rynku pracy w danym województwie wpływa na liczbę poszkodowanych. Dla przykładu na pierwszym miejscu w rankingu znalazło się województwo dolnośląskie, w którym znajduje się wiele miast, zaś na czwartej pozycji – województwo warmińsko-mazurskie, które charakteryzuje się mniejszym zaludnieniem i otrzymuje liczne dotacje publiczne (należy do Polski Wschodniej, która od wielu lat jest wspierana za pomocą różnych programów rządowych, aby jednostki z tego regionu mogły dorównać rozwojowi innym obszarom kraju). Zaprezentowane wyniki relacyjne wskazują, że różnice między województwami w odniesieniu do poszkodowanych są mniejsze niż w wartościach bezwzględnych, które obrazują wielkość regionalnych rynków pracy, ale za to słabą skalę natężenia wypadkowości.

Wykres 3. Poszkodowani w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących ogółem w poszczególnych województwach w latach 2011–2022



Uwaga: Brak dostępnych danych za 2010 r. Dane uszeregowane według 2011 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

W dalszej kolejności postanowiono przeanalizować powiaty o największej i najmniejszej liczbie wypadków przy pracy. W tabeli 1 przedstawiono ranking 20 powiatów o największej i o najmniejszej skali badanego zjawiska. W pierwszej dwudziestce znalazły się w głównej mierze największe aglomeracje miejskie, przeważnie miasta wojewódzkie. Warto odnotowania jest różnica między 11 a 12 pozycją dla lat 2010–2018 – odpowiednio czterocyfrowe (m. Szczecin – 1121, 1025) i trzycyfrowe wyniki (m. Kielce – 917, 842). W 2020 r. i 2022 r. zaobserwowano analogiczną sytuację, ale między 8 a 9 miejscem, a w 2021 r. między 9 a 10 pozycją. Natomiast w ostatniej dwudziestce znalazły się mniejsze powiaty. W odniesieniu do pierwszych dwudziestu powiatów, pomijając fluktuacje międzyroczne, zauważono, że skala zjawiska między 2010 r. a 2022 r. malała.

Tabela 1. Ranking 20 powiatów o największej i o najmniejszej liczbie wypadków przy pracy w latach 2010–2022

Lp.	Powiat	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	m.st. Warszawa	7 228	6 460	5 694	6 162	5 677	5 592	5 580	5 734	5 458	5 853	3 996	4 624	4 735
2	m. Wrocław	3 260	3 264	3 042	2 844	2 873	2 769	2 549	2 705	2 409	2 382	1 707	1 731	1 716
3	m. Poznań	2 540	2 596	2 357	2 379	2 401	2 267	2 342	2 146	2 222	2 221	1 575	1 584	1 604
4	m. Kraków	2 375	2 244	2 249	2 278	2 292	2 206	2 226	2 257	2 134	2 144	1 500	1 655	1 491
5	m. Łódź	2 273	2 336	2 226	2 144	2 138	2 096	2 098	2 068	1 955	1 993	1 516	1 677	1 601
6	m. Katowice	1 733	1 761	1 496	1 462	1 452	1 498	1 382	1 368	1 385	1 420	868	1 143	1 013
7	m. Gdańsk	1 679	1 826	1 548	1 505	1 308	1 414	1 245	1 332	1 238	1 296	909	1 014	1 021
8	poznański	1 484	1 749	1 571	1 507	1 655	1 552	1 624	1 529	1 553	1 416	1 070	1 055	1 122
9	m. Bydgoszcz	1 451	1 411	1 327	1 265	1 288	1 473	1 432	1 379	1 308	1 237	935	1 015	945
10	m. Lublin	1 326	1 249	1 200	1 272	1 254	1 268	1 370	1 266	1 160	1 139	757	990	936
11	m. Szczecin	1 121	1 195	1 106	1 119	1 169	1 141	1 098	1 008	1 025	986	702	824	820
12	m. Kielce	917	880	840	779	778	807	843	895	842	850	592	713	635
13	m. Białystok	883	867	762	776	730	702	753	784	701	794	566	677	603
14	m. Gliwice	877	900	832	793	766	780	848	855	843	815	634	737	640
15	m. Bielsko-Biała	843	776	692	727	640	713	687	700	658	660	477	480	482
16	m. Rzeszów	798	938	804	711	761	765	728	813	686	694	506	583	550
17	m. Gdynia	759	712	585	662	677	692	662	706	678	679	524	555	615
18	polkowicki	745	840	581	603	485	550	548	439	443	431	299	275	243
19	m. Koszalin	728	765	809	738	935	711	685	724	558	482	363	425	384
20	m. Olsztyn	725	739	733	683	652	686	749	666	552	533	381	404	420
345	zwoleński	32	18	11	27	13	21	16	28	19	32	18	19	20
346	bieszczadzki	32	51	25	36	37	31	51	49	58	41	33	30	34
347	chełmski	31	22	20	26	37	26	33	30	36	20	11	23	27
348	włoszczowski	31	33	26	48	38	50	31	55	42	35	22	22	31
349	opolski	30	33	40	51	41	40	32	46	35	40	30	33	31
350	brzeziński	30	18	25	30	20	25	19	42	17	21	16	22	20
351	suwalski	29	46	35	35	47	30	34	35	44	25	39	24	24
352	przysuski	27	11	12	14	11	13	13	12	13	14	7	13	7
353	pułtuski	27	34	49	34	31	38	37	29	49	49	25	34	46
354	dąbrowski	25	28	27	43	34	38	38	27	47	37	22	25	24
355	szydłowiecki	24	26	37	28	22	30	38	35	27	18	14	19	18
356	leski	24	36	22	27	26	26	27	18	25	29	15	28	17
357	makowski	23	27	51	38	30	30	38	47	38	47	34	38	45
358	poddębicki	22	22	32	20	22	24	44	52	40	54	36	31	38
359	białobrzeski	22	26	18	18	21	9	15	11	18	12	8	12	11
360	żuromiński	14	17	25	11	17	11	13	15	13	32	19	20	14
361	sejneński	14	11	6	11	11	7	6	9	8	6	10	11	7
362	proszowicki	12	12	32	33	27	29	28	30	16	28	27	23	19
363	lipski	9	15	12	16	24	23	26	15	19	27	26	6	12
364	kazimierski	9	3	9	11	10	3	5	9	7	7	12	7	12

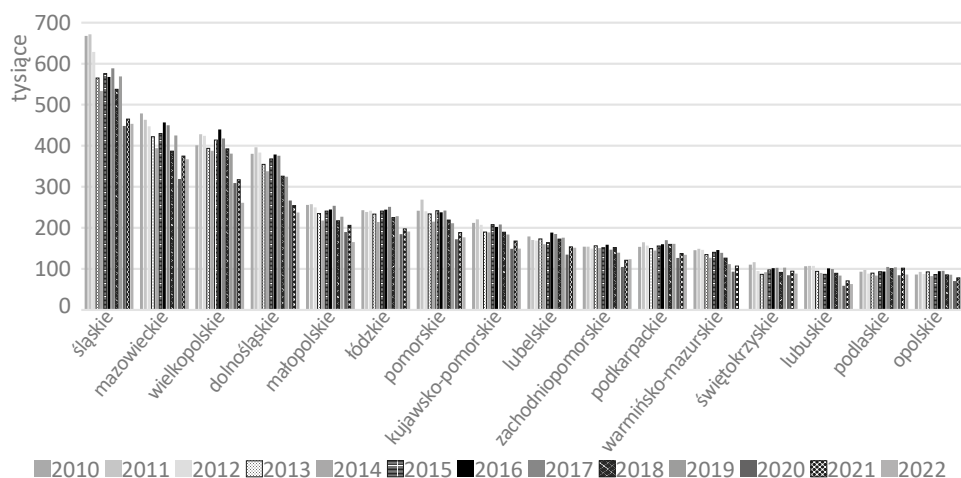
Uwaga: Dane uszeregowane według 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Zdecydowanie większe zróżnicowanie wyników między pierwszym a końcowym rokiem badawczym odnotowano wśród ostatnich dwudziestu powiatów. Wskazywać to może na potrzebę zwiększenia działalności prewencyjnej w mniejszych powiatach – w większych sytuacja ulega stopniowej poprawie.

Kolejnym istotnym elementem przy omawianiu wypadków przy pracy była analiza liczby dni niezdolności poszkodowanych do pracy (wykres 4), która wskazuje pośrednio wartość strat indywidualnych pracowników (np. mniejsze wynagrodzenie), przedsiębiorstw (np. niewykonana praca i straty finansowe) i społeczeństwa (np. zwiększone zapotrzebowanie na usługi medyczne) wynikających z absencji tych osób.

Wykres 4. Całkowita liczba dni niezdolności do pracy w poszczególnych województwach w latach 2010–2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Warto zwrócić uwagę, że według zestawienia kolejność województw się nie zmieniała w analizowanym okresie, a chociaż nie uwzględniono fluktuacji międzyrocznych, zauważono spadki wartości w poszczególnych województwach w kolejnych latach. Najwyższą absencją pracowników w pracy spowodowaną wypadkami w pracy charakteryzowały się województwa: śląskie, mazowieckie, wielkopolskie i dolnośląskie, a najniższą – opolskie.

Najbardziej istotną kwestią pozostają jednak te skutki wypadków przy pracy, które odnoszą się do zdrowia i życia pracowników. Postanowiono przeanalizować skutki wypadków w dwóch skrajnych latach badania w poszczególnych województwach, zaprezentowano to w tabeli 2. Porównanie trzech kategorii konsekwencji tych zdarzeń wskazuje, że najczęściej były to wypadki lekkie, charakteryzujące się drobnymi urazami, rzadziej pojawiały się ciężkie urazy, na końcu rankingu znalazły się z kolei skutki śmiertelne.

Tabela 2. Liczba wypadków przy pracy w skrajnych latach badania z uwzględnieniem podziału na kwalifikację ich skutków i na województwa

Śmiertelne			Ciężkie			Inne skutki		
województwo	2010	2022	województwo	2010	2022	województwo	2010	2022
mazowieckie	97	26	śląskie	108	65	śląskie	13 630	9 913
śląskie	64	34	mazowieckie	96	44	mazowieckie	11 826	8 625
wielkopolskie	40	11	wielkopolskie	64	31	wielkopolskie	10 950	6 471
dolnośląskie	34	7	dolnośląskie	58	12	dolnośląskie	10 124	5 882
kujawsko-pomorskie	29	3	pomorskie	49	33	pomorskie	5 916	4 013
małopolskie	27	21	małopolskie	38	934	małopolskie	5 833	42 223
pomorskie	26	5	kujawsko-pomorskie	33	20	łódzkie	5 565	4 153
podlaskie	20	13	łódzkie	33	31	kujawsko-pomorskie	4 960	3 495
zachodniopomorskie	20	7	podkarpackie	29	9	zachodniopomorskie	4 089	3 093
warmińsko-mazurskie	19	0	zachodniopomorskie	26	15	lubelskie	3 741	2 805
łódzkie	17	6	warmińsko-mazurskie	24	0	podkarpackie	3 501	2 678
świętokrzyskie	15	4	opolskie	23	11	warmińsko-mazurskie	3 487	0
lubelskie	10	9	lubelskie	21	14	lubuskie	2 759	1 586
opolskie	10	5	lubuskie	21	14	opolskie	2 363	1 690
lubuskie	9	9	świętokrzyskie	12	7	świętokrzyskie	2 204	1 664
podkarpackie	9	8	podlaskie	10	11	podlaskie	2 168	1 816

Uwaga: Dane uszeregowane według 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Z zaprezentowanego zestawienia w tabeli 2 wynika, że niezależnie od badanego województwa we wszystkich kategoriach odnotowano spadki wartości między 2010 a 2022 r. Zauważono jeden wyjątek: w województwie małopolskim zaobserwowano wzrost w zakresie ciężkich i lekkich skutków wypadków. Najwięcej śmiertelnych wypadków w 2010 r. odnotowano w województwach mazowieckim, śląskim i wielkopolskim, a najmniej w podkarpackim. Z kolei najwięcej osób, które uległy wypadkom ciężkim w 2010 r., było w województwach śląskim, mazowieckim i wielkopolskim, a najmniej w podlaskim. Tak samo wyglądała sytuacja dla wypadków lekkich.

Na wykresie 3 można zaobserwować, że województwo lubuskie znajduje się na trzeciej pozycji w rankingu, a mazowieckie na ostatnim miejscu. Postanowiono w związku z tym przeanalizować wypadki przy pracy w kontekście poszczególnych sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Wynika to z przypuszczenia, że niektóre sekcje działalności gospodarczej mają mniejszy wpływ na wypadkowość niż inne. W tabeli 3 przedstawiono liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy wg sekcji PKD 2007 w poszczególnych województwach.

Zaprezentowane dane wskazały na różnice zarówno między poszczególnymi sekcjami, jak i między województwami w ramach danej sekcji. Największa wypadkowość była związana z pracami należącymi do sekcji: przetwórstwo przemysłowe (C), handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, w tym motocykle (G), opieka

Tabela 3. Poszkodowani w wypadkach przy pracy wg sekcji PKD 2007 w poszczególnych województwach w 2022 r.

Województwo	Sekcje																				Suma
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S, T, U		
dolnośląskie	83	207	1 983	33	193	193	711	519	81	39	35	61	74	282	259	415	617	81	35	5 901	
kujawsko-pomorskie	63	0	1 402	18	130	201	555	208	35	5	15	27	47	56	151	187	364	36	18	3 518	
lubelskie	51	130	739	31	95	141	400	202	21	5	17	35	28	22	185	228	465	25	8	2 828	
lubuskie	50	4	696	23	71	44	169	184	17	0	5	14	13	36	80	67	115	10	11	1 609	
łódzkie	23	23	1 469	32	98	134	571	408	46	12	21	46	67	286	189	220	481	26	38	4 190	
małopolskie	24	21	1 400	35	119	329	594	336	101	25	24	26	63	134	164	331	697	73	55	4 551	
mazowieckie	37	12	1 775	76	275	601	1 332	942	140	131	169	73	288	1 018	444	440	785	101	56	8 695	
opolskie	46	7	762	15	59	183	157	101	12	1	4	12	6	22	78	88	134	12	7	1 706	
podkarpackie	28	13	954	34	81	146	367	151	27	7	11	21	23	62	117	177	408	32	36	2 695	
podlaskie	17	14	613	26	52	178	260	115	15	4	9	27	13	35	102	162	168	21	9	1 840	
pomorskie	64	12	1 329	31	132	258	533	478	83	22	27	29	71	145	171	253	332	52	29	4 051	
śląskie	42	1 614	2 956	71	295	604	1 195	750	133	43	39	85	119	326	270	536	791	95	48	10 012	
świętokrzyskie	15	32	582	23	59	78	204	76	20	6	7	11	16	54	66	105	294	14	13	1 675	
warmińsko-mazurskie	86	7	907	24	86	116	245	146	49	2	9	25	22	65	119	205	250	21	10	2 394	
wielkopolskie	162	42	3 505	46	192	390	918	717	93	16	33	55	56	284	195	318	695	45	64	7 826	
zachodniopomorskie	76	12	1 113	26	132	108	412	297	78	3	7	29	16	85	167	196	296	42	20	3 115	
Suma	867	2 150	22 185	544	2 069	3 704	8 623	5 630	951	321	432	576	922	2 912	2 757	3 928	6 892	686	457	66 606	

Uwaga: Wyjaśnienie sekcji: A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, B – górnictwo i wydobywanie, C – przetwórstwo przemysłowe, D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, E – dostawa wody; gospodarowanie ciekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, F – budownictwo, G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H – transport i gospodarka magazynowa, I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, J – informacja i komunikacja, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa, L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, N – działalność w zakresie usług administrowania i działalności wspierająca, O – administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, P – edukacja, Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, S – pozostała działalność usługowa, T – gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, U – organizacje i zespoły eksterytorialne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

zdrowotna i pomoc społeczna (Q), a najmniejsza – informacja i komunikacja (J). Za różnicę wyników między województwami częściowo odpowiadają specyfika danego regionu albo uwarunkowania rozwojowe lub logistyczne. Dla przykładu w województwie śląskim odnotowano najwięcej wypadków, które występowały przy pracach związanych z sekcją górnictwo i wydobywanie (B), w pozostałych województwach, oprócz dolnośląskiego i lubelskiego, te wartości były niskie. Natomiast w Małopolsce dostrzeżono, że najczęściej poszkodowanych było zatrudnionych w pracach, które można zakwalifikować do sekcji N: działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca.

Istotne dla analizy wypadków przy pracy są również przyczyny ich wystąpienia (tabela 4). Niemal od razu można zauważyć, że główną przyczyną wypadków w 2022 r. było nieprawidłowe zachowanie się pracownika, następnie wskazano niewłaściwy stan czynnika materialnego (np. maszyny, narzędzia lub innego obiektu)²⁴ i brak lub nieodpowiednie posługiwanie się czynnikiem materialnym, co bezpośrednio wiąże się niewłaściwym, samowolnym zachowaniem się pracownika.

Tabela 4. Przyczyny wypadków przy pracy w poszczególnych województwach w 2022 r.

Województwo	A	B	C	D	E	F	G	H	I
dolnośląskie	1 098	628	687	830	208	900	213	6 974	469
kujawsko-pomorskie	593	346	359	536	113	507	134	4 700	245
lubelskie	560	227	343	385	75	362	119	3 439	116
lubuskie	270	168	180	246	56	250	61	2 049	111
łódzkie	746	385	436	609	159	564	119	4 964	306
małopolskie	693	276	458	678	147	513	162	5 512	433
mazowieckie	1 270	600	825	1 031	237	983	276	10 651	859
opolskie	327	199	258	333	67	339	78	2 187	151
podkarpackie	417	224	264	388	98	365	112	3 362	140
podlaskie	304	180	191	278	83	314	60	2 085	108
pomorskie	620	310	460	589	96	512	136	5 095	231
śląskie	1 668	894	1 345	1 523	353	1 509	265	12 212	961
świętokrzyskie	234	100	142	192	57	177	57	2 097	125
warmińsko-mazurskie	407	191	244	298	74	305	76	3 038	149
wielkopolskie	1 215	515	752	1 053	228	1 028	249	9 967	429
zachodniopomorskie	604	340	402	529	121	543	111	3 679	225
ogółem	11 026	5 583	7 346	9 498	2 172	9 171	2 228	82 011	5 058

Uwaga: A – niewłaściwy stan czynnika materialnego, B – niewłaściwa organizacja pracy, C – niewłaściwa organizacja stanowiska pracy, D – brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym, E – nieużywanie sprzętu ochronnego, F – niewłaściwe samowolne zachowanie pracownika, G – niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika, H – nieprawidłowe zachowanie pracownika, I – inna przyczyna.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

²⁴ Na przykład wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne lub ergonomiczne, ukryte wady materiałowe, jego nieodpowiednia lub nadmierna eksploatacja oraz nieprawidłowe naprawy i remonty.

Zaobserwowano znaczące różnice między województwami. W dolnośląskim, małopolskim, śląskim i wielkopolskim wypadek przy pracy częściej był spowodowany nieodpowiednim stanem czynnika materialnego. Natomiast niewłaściwe, samowolne zachowanie pracownika to główna przyczyna wypadków w śląskim i wielkopolskim. Wskazuje to konieczność z jednej strony wszczęcia kontroli technicznej czynników (np. maszyn i urządzeń) powodujących wypadki, a z drugiej strony wdrożenia działań prewencyjnych w zakresie praktycznych szkoleń pracowników, aby posiadali oni odpowiedni poziom wiedzy i umiejętności w zakresie bezpiecznej obsługi tych narzędzi. W konsekwencji powinno się to przełożyć na zmniejszenie liczby niewłaściwych, samowolnych zachowań pracowników mogących nasilać wypadkowość.

W celu skuteczniejszego przeanalizowania wypadkowości postanowiono sprawdzić, które wydarzenia będące odchyleniem od normalnego stanu powodują wypadki przy pracy (tabela 5). Wypadki przy pracy w 2022 r. najczęściej powodowały: poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby, a sporadycznie były to odchylenia²⁵ związane z elektrycznością, wybuchem, pożarem, tj. charakteryzujące się nieprzewidywalnością. Pracownicy w Małopolsce, na Śląsku i w Wielkopolsce są w większym stopniu niż zatrudnieni w pozostałych województwach narażeni na: uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego²⁶ czy też upadek czynnika z góry. Dodatkowo w województwach małopolskim i śląskim pracownicy byli bardziej narażeni na wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego i powodujące wypadki przy pracy w zakresie ruchu ciała przy wysiłku fizycznym.

Ostatnim poruszonym zagadnieniem związanym z wypadkami przy pracy jest analiza wydarzeń powodujących urazy (tabela 6). Wyniki wskazują, że niezależnie od analizowanego województwa niektóre zdarzenia miały mniejszy wpływ na powstawanie urazów niż pozostałe. Dla przykładu kontakt pośredni z łukiem spawalniczym, iskrą, błyskawicą lub kontakt z elektrycznością przez bezpośredni dotyk występowały rzadziej niż pozostałe wydarzenia. Niemniej jednak najczęstszym powodem urazów pracowników w 2022 r. było zderzenie z nieruchomym obiektem lub uderzenie w niego, następnie uderzenie przez obiekt w ruchu, a także kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym.

Kolejnym krokiem procesu badawczego była analiza warunków pracy pod kątem zagrożeń w pracy dla zatrudnionych. W tabeli 7 przedstawiono zagrożenia czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi. W latach 2010–2013 odnotowano spadek tych zagrożeń, następnie w latach 2014–2017 wzrost, a od 2018 do 2020 r. ponowny spadek. Natomiast dane za lata 2021–2022, porównując rok do roku, wykazują tendencje wzrostową. Osoby pracujące w województwach śląskim, wielkopolskim, dolnośląskim i małopolskim są najbardziej zagrożone czynnikiem mechanicznym spowodowanym obsługą lub konserwacją maszyn szczególnie niebezpiecznych.

²⁵ Wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego to wydarzenie niezgodne z właściwym przebiegiem procesu pracy, które wywołało wypadek.

²⁶ Czynniki materialne (maszyna, narzędzie lub inny obiekt) używany przez uszkodzonego w chwili, gdy uległ on wypadkowi.

Tabela 5. Wydarzenia niezgodne z właściwym przebiegiem procesu pracy, które wywołały wypadek przy pracy w poszczególnych województwach w 2022 r.

Województwo	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
dolnośląskie	25	140	846	472	1 204	1 679	1 215	827	875	305
kujawsko-pomorskie	26	100	504	256	781	962	681	603	410	132
lubelskie	9	72	461	220	461	990	753	336	376	123
lubuskie	6	31	247	138	350	437	300	233	222	83
łódzkie	34	81	595	294	918	1 172	838	632	559	199
małopolskie	21	100	634	353	891	1 388	991	740	513	264
mazowieckie	45	148	1 076	549	1 607	2 924	2 146	1 213	1 198	484
opolskie	8	51	268	127	385	449	303	246	218	81
podkarpackie	26	63	413	208	525	818	608	394	347	109
podlaskie	6	45	286	147	311	607	425	250	274	61
pomorskie	25	86	590	296	860	1 230	852	511	590	159
śląskie	108	273	1 616	938	2 045	3 030	2 248	1 348	1 176	416
świętokrzyskie	7	37	235	111	350	531	398	234	214	67
warmińsko-mazurskie	13	39	346	177	459	765	567	348	316	108
wielkopolskie	36	176	1 133	596	1 838	2 133	1 508	1 223	976	311
zachodniopomorskie	16	92	446	222	619	884	609	481	414	163
Suma	411	1 534	9 696	5 104	13 604	19 999	14 442	9 619	8 678	3 065

Uwaga: A – odchylenia związane z elektrycznością, wybuch, pożar, B – wyrzut, wyciek, emisja substancji szkodliwych, C – uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego ogółem, D – uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego, upadek czynnika z góry, E – utrata kontroli nad: maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem, narzędziem, obiektem, zwierzęciem, F – poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby ogółem, G – poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby na tym samym poziomie, H – ruch ciała bez wysiłku fizycznego, I – ruch ciała związany z wysiłkiem fizycznym, J – wstrząs, strach, przemoc, atak, zagrożenie, obecność.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Natomiast najmniejsze zagrożenie występowało w świętokrzyskim, opolskim i podlaskim. Zestawienie wyników dotyczących częstotliwości występowania wypadków przy pracy i zagrożeń czynnikami mechanicznymi jasno pokazuje, że dla pracowników jest to realne ryzyko. Oznacza to, że w określonych sekcjach działalności gospodarczej występują charakterystyczne klasy wypadków (np. urazy związane z maszynami szczególnie niebezpiecznymi przy zatrudnieniu w sekcji przetwórstwo przemysłowe i budownictwo).

Kolejnym ważnym elementem badania warunków pracy w ujęciu regionalnym była analiza zagrożeń związanych z uciążliwością pracy (tabela 8). Dane z lat 2010–2020 wskazują na tendencję spadkową tych zagrożeń. Porównując 2021 r. z 2022 r., zauważono natomiast wzrost analizowanych zagrożeń. Ponadto zaobserwowano, że w województwach, w których odnotowano największe wartości, jednak z roku na rok ilość tych

Tabela 6. Wydarzenia powodujące urazy w poszczególnych województwach w 2022 r.

Województwo	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
dolnośląskie	189	2	5	95	45	2	1 851	1 248	507	936	441	400	1 054	961	180	64
kujawsko-pomorskie	155	3	7	74	35	1	1 119	673	289	725	304	266	457	394	84	27
lubelskie	89	1	1	40	23	7	1 038	511	208	406	190	163	489	413	98	36
lubuskie	50	1	5	21	14	1	489	346	148	314	134	120	221	194	54	24
łódzkie	131	8	10	57	34	4	1 325	850	316	805	334	284	632	529	109	48
małopolskie	152	3	9	72	33	0	1 468	820	335	954	345	305	631	564	181	92
mazowieckie	226	5	16	78	70	8	3 091	1 642	656	1 232	598	506	1 605	1 427	293	84
opolskie	58	3	3	22	16	2	568	372	140	307	140	127	198	178	61	19
podkarpackie	100	7	6	37	30	2	901	480	203	554	205	168	377	332	76	33
podlaskie	56	4	1	29	10	4	701	295	144	284	161	137	296	270	43	15
pomorskie	129	13	8	44	31	9	1 278	773	323	695	334	299	736	663	97	26
śląskie	341	8	12	151	80	15	2 842	2 443	1 184	1 765	783	677	1 614	1 452	209	53
świętokrzyskie	50	3	2	16	11	1	494	305	108	298	118	100	359	261	50	11
warmińsko-mazurskie	67	5	3	26	16	4	808	442	191	426	215	184	354	320	78	30
wielkopolskie	267	8	12	140	53	5	2 411	1 592	649	1 587	626	554	1 121	951	217	78
zachodniopomorskie	144	7	8	55	34	2	996	584	251	627	214	178	447	396	101	38
Suma	2 204	81	108	957	535	67	21 380	13 376	5 652	11 915	5 142	4 468	10 591	9 305	1 931	678

Uwaga: A – kontakt z prądem elektrycznym, temperaturą, niebezpiecznymi substancjami i preparatami chemicznymi, B – kontakt pośredni z łukiem spawalniczym, iskrą, błyskawicą, C – kontakt z elektrycznością przez doryk bezpośredni, D – kontakt z płomieniem lub gorącym/płonącym obiektem/srodowiskiem, E – kontakt z niebezpiecznymi substancjami i preparatami chemicznymi przez wdychanie, skórę/oczy, układ pokarmowy, F – utonięcie, zakopanie, zamknięcie, G – zderzenie z luterem w nieruchomy obiekt, H – uderzenie przez obiekt w ruchu ogółem, I – uderzenie przez obiekt w ruchu, przez spadający obiekt, J – kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim, chropowatym, K – uwięzienie, zmiążdżenie ogółem, L – uwięzienie, zmiążdżenie: w, pod, między, M – obciążenie fizyczne lub psychiczne ogółem, N – obciążenie fizyczne lub psychiczne obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego, O – przejaw agresji ze strony człowieka lub zwierzęcia ogółem, P – przejaw agresji ze strony człowieka lub zwierzęcia – ugryzienie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Tabela 7. Zagrożenia czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi w poszczególnych województwach w latach 2010–2022

Województwo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
śląskie	22 979	22 442	21 878	20 607	22 008	21 507	21 759	20 695	19 739	17 766	16 003	23 599	25 556
wielkopolskie	10 701	9 880	9 989	10 660	11 416	11 747	12 007	15 552	14 768	13 414	13 334	14 648	14 201
dolnośląskie	6 849	6 848	7 650	6 489	6 532	6 479	7 253	7 226	6 778	5 201	5 088	7 355	7 556
mazowieckie	6 316	5 421	6 218	6 690	7 236	11 586	12 004	12 147	11 880	12 774	11 766	12 652	12 921
małopolskie	6 178	7 050	6 234	5 871	5 786	6 128	6 565	5 887	5 825	5 559	5 518	5 348	4 090
zachodniopomorskie	4 248	4 049	3 565	3 328	2 948	3 367	3 758	3 798	3 878	3 625	3 250	3 378	3 349
podkarpackie	4 000	3 629	3 398	3 782	3 632	3 876	4 367	4 167	4 079	3 427	3 697	3 497	3 295
pomorskie	3 660	3 802	4 055	4 055	4 044	4 132	4 645	4 910	4 819	4 255	4 384	4 335	4 153
kujawsko-pomorskie	3 634	3 183	3 096	2 837	3 025	3 099	3 147	2 887	3 106	2 986	3 080	3 315	3 106
warmińsko-mazurskie	3 064	3 227	2 836	3 169	2 991	2 925	3 191	3 006	2 906	2 626	2 401	2 167	1 980
lubuskie	2 897	2 982	2 648	2 471	2 181	2 295	2 396	2 453	2 420	1 905	2 237	2 136	2 376
lubelskie	2 820	2 542	2 515	2 569	2 201	2 351	2 375	2 249	2 485	2 137	2 733	2 674	2 927
łódzkie	2 674	3 119	2 740	3 209	3 124	3 501	3 200	3 363	3 552	4 351	4 465	3 741	3 772
świętokrzyskie	2 363	1 833	2 092	1 960	1 171	1 615	1 414	1 529	1 025	1 080	1 070	1 294	1 051
opolskie	2 015	1 694	1 859	1 754	1 401	1 792	2 011	1 937	1 596	1 556	1 336	1 500	1 482
podlaskie	1 061	920	1 027	945	909	1 028	871	1 078	1 158	897	953	1 147	2 193
Suma	85 459	82 621	81 800	80 396	80 605	87 428	90 963	92 884	90 014	83 559	81 315	92 786	94 008

Uwaga 1: należy pamiętać, że od 2021 r. zmieniła się metodologia badania i nie można porównać danych z poprzednimi okresami.

Uwaga 2: dane w tabeli uszeregowano według 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Tabela 8. Liczba występujących zagrożeń związanych z uciążliwością pracy w poszczególnych województwach w latach 2010–2022

Województwo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
śląskie	59 880	58 983	59 064	56 002	55 303	52 370	46 281	44 577	41 669	37 154	33 131	31 883	38 077
dolnośląskie	21 140	21 781	23 825	20 491	20 307	17 731	16 807	15 892	14 925	18 423	15 002	15 263	14 421
mazowieckie	20 092	17 819	15 540	18 684	17 427	18 818	15 393	13 936	16 698	15 654	14 937	12 538	12 650
wielkopolskie	19 669	18 426	17 002	17 951	18 591	18 281	14 608	13 669	12 392	13 720	19 647	12 387	12 196
małopolskie	11 007	11 648	9 418	9 225	10 175	10 121	7 952	7 987	7 782	6 023	6 334	6 054	4 771
pomorskie	10 741	9 297	8 957	7 795	7 056	6 654	6 930	6 084	5 744	5 168	5 676	5 123	5 118
opolskie	9 375	8 419	8 904	8 403	5 605	5 617	4 997	3 736	2 924	2 634	2 404	2 342	2 310
zachodniopomorskie	7 497	7 141	6 448	6 416	6 582	6 480	7 036	4 492	5 177	5 185	5 095	4 813	4 468
podkarpackie	7 485	6 490	5 982	6 220	6 580	6 965	6 150	5 947	6 455	5 829	5 128	5 261	5 470
łódzkie	6 477	8 796	8 117	8 028	5 614	6 473	6 243	6 698	6 096	5 323	4 598	5 510	6 871
kujawsko-pomorskie	5 130	5 370	5 070	4 116	4 675	3 833	3 306	2 852	2 864	2 817	3 077	2 480	2 448
lubuskie	3 773	4 244	3 286	2 328	2 436	2 476	2 741	3 259	3 300	2 353	2 411	1 403	1 098
lubelskie	3 715	4 199	3 845	4 589	4 361	3 590	3 638	3 598	3 941	3 739	3 068	3 793	3 709
świętokrzyskie	3 625	3 202	3 373	3 165	3 186	2 883	3 408	3 178	3 024	2 913	2 690	2 439	2 326
warmińsko-mazurskie	3 320	2 268	2 034	1 972	2 141	2 306	2 092	2 327	1 908	1 695	1 725	1 773	1 648
podlaskie	2 414	3 271	3 023	2 832	3 029	3 068	3 164	3 172	3 940	3 742	2 085	2 419	1 798

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

czynników systematycznie malała. Większe fluktuacje zauważono w województwach z mniejszą liczbą zagrożeń, ponieważ nie odnotowano stałych tendencji zmian. Najwięcej zagrożeń w 2010 r. pojawiło się w województwach: śląskim, dolnośląskim, mazowieckim i wielkopolskim, a najmniej w podlaskim. W 2022 r. te same jednostki wyróżniły się najwyższym wskaźnikiem zagrożeń, a najmniej zagrożeń odnotowano tym razem w województwie lubuskim. W 2020 r. pracownicy wskazali, że męcząca (wymuszona, niewygodna) pozycja ciała lub pozycja sprawiająca ból były głównymi czynnikami w miejscu pracy, które mogły niekorzystnie wpłynąć na zdrowie fizyczne²⁷.

Po przedstawieniu danych w poszczególnych województwach postanowiono ułożyć listę 20 powiatów, gdzie największym zagrożeniem była uciążliwość pracy (tabela 9). Wyniki tego zestawienia wskazują, że liczba zagrożeń w kolejnych latach malała. Na

Tabela 9. Ranking 20 powiatów z największym zagrożeniem związanym z uciążliwością pracy w latach 2010, 2015 i 2020

Lp.	2010		2015		2020	
	powiat	liczba	powiat	liczba	powiat	liczba
1	m. st. Warszawa	15 277	m. st. Warszawa	14 643	poznański	12 691
2	m. Katowice	15 115	m. Katowice	12 917	m. st. Warszawa	9 864
3	m. Poznań	8 332	m. Poznań	6 575	m. Katowice	4 919
4	m. Kraków	6 153	m. Kraków	6 066	m. Częstochowa	4 899
5	m. Częstochowa	5 046	m. Częstochowa	5 502	lubiąński	3 283
6	m. Wrocław	4 941	m. Dąbrowa Górnicza	4 185	m. Poznań	2 447
7	lubiąński	4 456	lubiąński	3 275	m. Wrocław	2 414
8	m. Zabrze	4 225	m. Zabrze	2 980	polkowicki	2 328
9	opolski	3 746	m. Gliwice	2 879	m. Rybnik	2 098
10	m. Gdańsk	3 679	polkowicki	2 644	m. Gliwice	2 044
11	m. Gliwice	3 524	tarnogórski	2 447	m. Kraków	1 947
12	polkowicki	3 514	m. Opole	2 425	m. Jaworzno	1 760
13	m. Rybnik	2 976	poznański	2 235	m. Gdańsk	1 716
14	m. Opole	2 889	m. Białystok	2 192	m. Dąbrowa Górnicza	1 668
15	m. Łódź	2 852	m. Rybnik	2 101	oświęcimski	1 662
16	bieruńsko-łędziński	2 829	m. Łódź	2 079	dębicki	1 659
17	m. Ruda Śląska	2 571	wrocławski	2 025	wrocławski	1 654
18	m. Dąbrowa Górnicza	2 529	m. Jastrzębie-Zdrój	1 880	m. Zabrze	1 547
19	koniński	2 436	m. Wrocław	1 858	m. Sosnowiec	1 535
20	m. Jastrzębie-Zdrój	2 332	bieruńsko-łędziński	1 832	zgierski	1 340

Uwaga: Brak dostępnych danych za lata 2021–2022 z uwagi na zmianę metodologii badawczej.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

²⁷ Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne...*, op. cit.

pierwszych pięciu miejscach w 2010 i 2015 r. znalazły się te same powiaty, tj. miasta wojewódzkie. Interesujący jest fakt, że w trzech kolejnych latach badania wśród tych 20 jednostek odnotowano wzrost liczby powiatów niebędących miastami na prawach powiatu – odpowiednio pozycje 5, 6 i 7. Wskazywać to może z jednej strony na poprawę warunków pracy w miastach, a z drugiej – biorąc pod uwagę odpływ mieszkańców miast do stref podmiejskich i rozwój tych obszarów pod względem gospodarczym – niejako na przeniesienie tych zagrożeń do mniejszych powiatów okalających ośrodki miejskie.

Ostatnim zagadnieniem badawczym była ocena poszczególnych województw pod kątem zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy (tabela 10). Jak zauważono w poprzednich zestawieniach, tak i w tym odnotowano, że w niektórych województwach pracownicy są częściej narażeni na wybrane zagrożenia niż w innych jednostkach samorządu terytorialnego.

Tabela 10. Zagrożenia związane ze środowiskiem pracy w poszczególnych województwach w 2022 r.

Województwo	Substancje chemiczne	Pyły zwłókniające	Hałas	Wibracje	Mikroklimat gorący	Mikroklimat zimny
dolnośląskie	3 398	255	15 281	1 762	6 081	256
kujawsko-pomorskie	342	36	9 591	291	91	112
lubelskie	125	2 425	7 741	829	1 132	44
lubuskie	87	-	4 919	170	289	43
łódzkie	625	-	7 760	409	173	1 007
małopolskie	937	196	13 788	2 015	281	438
mazowieckie	1 080	31	12 612	545	545	827
opolskie	276	102	4 092	134	375	389
podkarpackie	660	38	9 070	634	842	71
podlaskie	53	-	1 475	134	-	68
pomorskie	1 157	57	11 292	1 459	270	686
śląskie	4 493	19 017	37 063	2 322	7 411	633
świętokrzyskie	302	220	5 822	322	106	14
warmińsko-mazurskie	132	24	3 481	147	218	72
wielkopolskie	1 916	275	30 696	1 559	1 480	5 361
zachodniopomorskie	1 188	119	7 171	767	160	795

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL

Dla przykładu pracownicy województw śląskiego i dolnośląskiego byli bardziej zagrożeni substancjami chemicznymi niż osoby zatrudnione w pozostałych jednostkach samorządowych. Niestety z uwagi na brak danych podyktowany tajemnicą statystyczną nie sposób w pełni porównać województw pod kątem danych dotyczących pyłów zwłókniających i mikroklimatu gorącego. Niemniej jednak zagrożeniem dla

pracowników w 2022 r. był przede wszystkim hałas, następnie były to pyły zwłókniające, mikroklimat gorący i substancje chemiczne, najmniej niebezpieczny okazał się mikroklimat zimny.

Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzone badania w zakresie wypadków przy pracy oraz warunków pracy w ujęciu regionalnym pozwoliły sformułować następujące wnioski. W analizowanym okresie odnotowano spadek liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Nie spowodowało to jednak zmian w rankingu województw. Najwięcej poszkodowanych było zatrudnionych w województwach śląskim, mazowieckim, wielkopolskim i dolnośląskim, a najmniej w podlaskim. Natomiast najwięcej poszkodowanych kobiet odnotowano w województwie mazowieckim, a najmniej w świętokrzyskim. Odniesienie liczby poszkodowanych do 1000 pracujących wskazało, że nasilenie zjawiska w województwach było częściowo niezależne od wielkości rynku pracy. Najwyższe wartości odnotowano w dużych aglomeracjach miejskich, przeważnie miast wojewódzkich. W województwach, w których zaobserwowano najwięcej poszkodowanych, również zarejestrowano największą absencję pracowników w pracy spowodowaną wypadkami przy pracy. Skutkami wypadków były najczęściej lekkie obrażenia, trochę mniej zaobserwowano ciężkich urazów, z kolei najrzadziej występowały te sytuacje, które powodowały śmierć pracowników. Warty odnotowania jest fakt, że rodzaj sekcji gospodarczej wpływał na liczbę określonych wypadków. We wszystkich obszarach działalności gospodarczej zaobserwowano, że niewłaściwe samowolne zachowanie pracownika jest przyczyną wypadków przy pracy. W odniesieniu do zagrożeń czynnikami mechanicznymi związanymi z maszynami szczególnie niebezpiecznymi nie zauważono stałego trendu, gdyż odnotowano zarówno spadki liczb w niektórych latach, jak i wzrost w pozostałych okresach badania. Natomiast co do zagrożeń związanych z uciążliwością pracy wykazano tendencję spadkową w latach 2010–2020, a od 2021 r. był widoczny wzrost. Zmiana ta była jednak spowodowana wyborem innej metodologii badań, dlatego nie można porównywać tych dwóch okresów łącznie. W rankingu powiatów z największym zagrożeniem związanym z uciążliwością pracy znalazły się zarówno miasta wojewódzkie, jak i mniejsze ośrodki miejskie. W zakresie zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy w największym stopniu pracownicy byli narażeni na hałas, a w najmniejszym na mikroklimat zimny. Należy jednak zauważyć, że przeprowadzone badania nie wyczerpują w całości obszaru tematycznego, gdyż zaobserwowane wyniki skłaniają do pogłębienia analiz.

Wyniki procesu badawczego pozwoliły pozytywnie zweryfikować hipotezę 1, gdyż najwięcej wypadków przy pracy i zagrożeń związanych z pracą odnotowano w województwach, w których jest duże nagromadzenie miast, biorąc pod uwagę ranking województw pod względem liczebności miast określony na podstawie danych GUS (w liczbach bezwzględnych). Natomiast hipotezę 2 zweryfikowano tylko częściowo pozytywnie. Wynika

to z faktu, iż wypadki przy pracy najczęściej występowały w powiatach o największej liczbie mieszkańców, uwzględniając ranking miast z najwyższą populacją określony na podstawie danych GUS. Wyniki te jednak nie powielają się w odniesieniu do zagrożeń w pracy – nie występowały one we wszystkich największych miastach na prawach powiatu, zatem nie można w pełni stwierdzić prawdziwości hipotezy 2. Duże nasilenie tego zjawiska dostrzeżono również w mniejszych powiatach. Warto także podkreślić, że tylko jedno z trzech zagrożeń w pracy badanych przez GUS występowało na poziomie powiatów, a mianowicie to związane z uciążliwością pracy. Przedstawiana hipoteza 2 wymaga pogłębienia analiz, gdyż prawdopodobnie to nie liczebność populacji powiatu, a raczej specyfika branż występująca w danym powiecie decyduje o zagrożeniach w pracy. Warto mieć też na względzie inne czynniki lub uwarunkowania regionalne, które nie zostały ujęte w tym artykule, a wpływają na nasilenie się analizowanego zjawiska.

Mimo że niniejsze badanie uzupełniło wskazaną lukę badawczą posiada też swoje ograniczenia, które powinny zostać podjęte w przyszłych analizach. Z uwagi na to, że w głównej mierze przeanalizowano sytuację tylko na poziomie województw (powiaty uwzględniono w niewielkim stopniu), warto byłoby również zbadać omawiane zagadnienie na niższym poziomie agregacji, tj. miast i gmin, jednak wymagałoby to pozyskania z GUS mikrodanych, zanonimizowanych dla celów naukowych. Innym zagadnieniem wartym podjęcia w przyszłych badaniach byłaby również analiza wypadkowości i przyczyn tych sytuacji w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością, a także do obcokrajowców. Interesujące byłoby rozstrzygnięcie, czy te grupy są szczególnie narażone na wypadki przy pracy i zagrożenia związane z czynnikami zagrażającymi życiu i zdrowiu pracowników.

dr Łukasz Brzezicki

ORCID: 0000-0002-0761-1109

BIBLIOGRAFIA

- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, *Wypadki przy pracy. Statystyki wypadków przy pracy*, https://www.ciop.pl/CiopolskiePortalWAR/appmanager/ciop/pl/?_nfpb=true&_pageLabel=P1401037871334841682883&html_tresc_root_id=11288&html_tresc_id=11288&html_klucz=10972 (22.11.2023).
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, *Program wieloletni pn. „Rządowy program poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy» – VI etap (2023–2025)*, https://www.ciop.pl/CiopolskiePortalWAR/appmanager/ciop/pl/?_nfpb=true&_pageLabel=P26800385591408696399667&html_tresc_root_id=21639&html_tresc_id=300014200&html_klucz=21639&html_klucz_spis= (22.11.2023).
- Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Warunki pracy w 2022 roku*, Warszawa–Gdańsk 2023.
- Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą*, Warszawa–Gdańsk 2021.

- Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Wypadki przy pracy w 2022 roku*, Warszawa–Gdańsk 2023.
- Instytut Badawczy IPC, *Analiza przyczyn i skutków wypadków przy pracy w latach 2012–2014 ze szczególnym uwzględnieniem obszarów (rodzaje przedsiębiorstw, zawody, czynności wykonywane na stanowiskach pracy), w których wypadki przy pracy powodują największe straty ekonomiczne i społeczne oraz określenie rekomendacji dotyczących działań prewencyjnych*, Wrocław 2016.
- Malkiewicz L., Drożdż P., *Wypadek przy pracy z punktu widzenia prawa i medycyny*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” 2010, t. 6(10).
- Noga A.M., *Pojęcie wypadku przy pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Pracownik i Pracodawca” 2021, nr 1, t. 6.
- Państwowa Inspekcja Pracy, *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 roku w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy*, Warszawa 2023.
- Pawlak A., Gotlib J., Gałązkowski R., *The analysis outlining the occurrence and consequences of accidents in the work environment of the firefighters employed by the State Fire Service in Poland in 2008–2013*, „Medycyna Pracy” 2016, nr 1 (67).
- Pracownia Badań i Doradztwa „Re-Source”, *Analiza przyczyn i skutków wypadków przy pracy w latach 2015–2017, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów (rodzaje przedsiębiorstw, zawody, czynności wykonywane na stanowiskach pracy), w których wypadki przy pracy powodują największe straty ekonomiczne i społeczne oraz określenie rekomendacji dotyczących działań prewencyjnych*, Poznań 2019.
- Szyjka G., Śpiewak-Szyjka M., *Analiza wypadków przy pracy z punktu widzenia zmniejszenia ryzyka zawodowego*, „Problemy Nauk Stosowanych” 2018, nr 9.
- Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Formularze*, <https://gdansk.stat.gov.pl/osrodki/osrodek-statystyki-warunkow-pracy-1445/formularze-1254/> (22.11.2023).
- Urząd Statystyczny w Gdańsku, *Zeszyt metodologiczny. Wypadki przy pracy*, Gdańsk 2021.
- Tarnacka A., *Obowiązki pracodawcy po zaistnieniu wypadku przy pracy*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Technika, Informatyka, Inżynieria Bezpieczeństwa” 2018, t. 6.
- Węgrzyn M., *Analiza danych dotyczących przyczyn wypadków przy pracy oraz liczby osób poszkodowanych w tych wypadkach w Polsce, w latach 2010–2015*, „Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Służby Pożarniczej” 2017, nr 62, t. 1(2).
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Rocznik statystyczny ubezpieczeń społecznych 2015–2017*, Warszawa 2019.

Prewencja wypadkowa – skuteczność kontroli i kampanii świadomościowych Państwowej Inspekcji Pracy

Wkład autorów:

- A – Projekt badań
- B – Zbieranie danych
- C – Analiza statystyczna
- D – Interpretacja danych
- E – Przygotowanie manuskryptu
- F – Analiza literatury
- G – Zbieranie funduszy

^{E,F} **Jakub Chojnicki**

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli
Główny Inspektorat Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy

Wprowadzenie: Skuteczna profilaktyka wypadków przy pracy i chorób zawodowych w pracy (obejmująca przede wszystkim organizację bezpiecznej pracy, ale także dostarczanie odzieży ochronnej i regularne szkolenia BHP oraz inwestycje w nowoczesne maszyny i urządzenia) jest kluczowa dla ograniczenia skali wypadkowości i ogromnych kosztów społecznych z tym związanych. W Polsce konieczna jest zmiana świadomościowa, aby bezpieczeństwo pracy nie było postrzegane jedynie jako koszt, lecz raczej jako priorytet, mający zapewnić szanowanie życia i zdrowia pracowników. Skrupulatna analiza tych zdarzeń pozwala identyfikować obszary wymagające poprawy, co jest niezbędne dla zapobiegania przyszłym tragediom.

Cel: Przedstawienie skutecznych działań informacyjno-prewencyjnych jako istotnego uzupełnienia i wsparcia kontroli prowadzonych w Polsce przez Państwową Inspekcję Pracy.

Materiały i metody: Przegląd literatury, materiałów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wykorzystanie doświadczenia autora, które wynika z pełnionej przez niego funkcji w tej instytucji.

Wyniki: Działania informacyjno-prewencyjne stanowią skuteczne uzupełnienie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy: synergicznie zwiększają skuteczność oddziaływania na podmioty podlegające kontroli, pogłębiają wiedzę pracodawców i pracowników o konieczności przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym BHP, oraz promują samodzielne przedsięwzięcia na rzecz bezpieczeństwa pracy, szczególnie wśród mikroprzedsiębiorców. Inspekcja monitoruje swoje działania, diagnozuje obszary funkcjonowania przedsiębiorstw, w których najczęściej dochodzi do nieprawidłowości w przestrzeganiu praw osób pracujących, a finalnie zgłasza wnioski do Sejmu i komisji sejmowych w sprawie koniecznych zmian legislacyjnych. Wielokierunkowe działania przyczyniają się do poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy. Stosowanie działań prewencyjnych, uzupełniających kontrole, które uwzględniają elementy edukacyjne, informacyjne i popularyzatorskie, szczególnie w tych sektorach gospodarki, w których pracownicy są najbardziej narażeni na wypadki i choroby pochodzenia zawodowego, zapewnia wsparcie w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy, zwłaszcza w najmniejszych firmach.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo i zdrowie w pracy, kampanie społeczne, kontrole, prewencja, wypadki przy pracy

Accident prevention – effectiveness of inspections and awareness campaigns of the State Labour Inspection

Introduction: The effective prevention of accidents at work and occupational diseases at work (including primarily the organization of safe working practices, but also the provision of protective clothing and regular occupational health and safety training, as well as investments

in modern machines and devices) are crucial to reducing the scale of accidents and the huge social costs associated with them. In Poland, a change in awareness is necessary so that occupational safety is not perceived only as a cost, but rather as a priority to ensure respect for the life and health of employees. Meticulous analysis of these events allows us to identify areas requiring improvement, which is necessary to prevent future tragedies.

Objective: Presenting effective information and preventive activities as an important supplement and support for inspections conducted by the State Labour Inspection in Poland.

Materials and methods: A review of the subject literature, materials of the State Labour Inspectorate and the author's experience resulting from his function.

Results: Information and preventive activities constitute an effective complement to the inspections of the State Labour Inspection, synergistically increasing the effectiveness of influence on entities subject to inspection, raising the awareness of employers and employees as to the need to comply with labour law provisions, including occupational health and safety, and promoting independent actions for occupational safety, especially among micro-entrepreneurs. The inspection monitors its activities, diagnoses the areas of operation of enterprises in which irregularities in compliance with the rights of working people most often occur, and finally submits proposals to parliament and parliamentary committees regarding any necessary legislative changes. Multidirectional activities contribute to improving compliance with labour law provisions. The use of preventive actions, supplementing inspections, which include educational, information and popularization elements, especially in those sectors of the economy where employees are most exposed to accidents and diseases of an occupational origin, ensures support in managing occupational safety, especially in the smallest of companies.

Key words: safety and health at work, social campaigns, inspections, prevention, accidents at work

Otrzymano: 8.02.2024

Zaakceptowano po recenzjach: 26.04.2024

Wstęp

Dbłość o bezpieczeństwo pracowników jest jedną z kluczowych powinności pracodawcy i podstawą skutecznej polityki zarządzania zasobami ludzkimi. Dbłość ta nie tylko podnosi renomę organizacji, zapobiega nieprzewidzianym zdarzeniom utrudniającym funkcjonowanie firmy czy pozwala uniknąć odpowiedzialności prawnej, ale również umożliwia osiągnięcie satysfakcjonujących wyników finansowych. Minimalizacja ryzyka wypadków przy pracy poprzez odpowiednie zarządzanie obszarem bezpieczeństwa i higieny pracy to fundament skutecznej prewencji. Prewencja generuje wymierne oszczędności w firmie, szczególnie w obliczu sytuacji na rynku pracy i trudności w pozyskaniu odpowiednich specjalistów danej dziedziny. Nakłady na inwestycje w odpowiedni poziom BHP i na stworzenie pracownikom dobrych warunków pracy zwracają się dzięki ograniczeniu kosztów związanych z zastępstwami pracowników, koniecznością pozyskiwania nowej kadry w miejsce tej odchodzącej do lepszych i bezpieczniejszych warunków zatrudnienia. Odpowiednia prewencja zagrożeń to mniejsze prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzeń awaryjnych, wypadkowych, a zatem są to też oszczędności na naprawach uszkodzonych maszyn, urządzeń i szkoleniach osób, które muszą zastąpić poszkodowanych i hospitalizowanych pracowników. Każdy wypadek związany z pracą podnosi koszty firmy i pogarsza jej wizerunek, tak istotny w dobie globalizacji. Konsekwencją każdego wypadku, w szczególności śmiertelnego, są dodatkowe koszty dla organizacji, wśród których można wymienić np. straty materialne, koszty pomocy medycznej dla poszkodowanego, koszty roszczeń cywilnych, ale także kary umowne spowodowane nieterminowym wykonaniem zleceń. Kosztem stanie się też wzrost składki na ubezpieczenie wypadkowe na najbliższy rok składkowy.

Celem każdego odpowiedzialnego pracodawcy powinno być zatem stworzenie bezpiecznego środowiska pracy, w którym ryzyko wystąpienia zdarzeń wypadkowych jest nieustannie minimalizowane. Jednak jest to proces niełatwy, wymagający zaangażowania całej organizacji i poniesienia pewnych nakładów finansowych¹, choć czasami wystarczy przegląd obowiązujących procedur i odpowiedni nacisk na pewne obszary zarządzania, np. zapewnienie skutecznego nadzoru nad pracownikami, by spowodować zauważalny wzrost poziomu bezpieczeństwa pracy.

Inwestowanie w rozwiązania, które pomagają w prewencji wypadkowej, pozwala firmom zapewnić bezpieczeństwo pracownikom i jednocześnie umożliwia ograniczenie wspomnianych kosztów. W perspektywie długofalowej takie inwestycje mogą doprowadzić do zwiększenia produktywności i rentowności firmy, dlatego pracodawcy powinni przykładać szczególną wagę do opracowania efektywnych działań prewencyjnych i stworzenia wysokiej kultury bezpieczeństwa pracy w swojej organizacji².

¹ Business Centre Club, *Na wszelki wypadek... oszczędności. Zarządzanie wypadkowością a finanse firmy*, 2022, s. 16.

² *Ibidem*, s. 8.

Jednak w Polsce nadal dochodzi do zbyt wielu wypadków przy pracy. W takich przypadkach na prewencję zaistniałych zdarzeń jest już za późno, ale nie zwalnia to osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i higienę pracy w przedsiębiorstwach, a także wszystkich interesariuszy wysokiej kultury pracy w Polsce z obowiązku zapobiegania podobnym wypadkom w przyszłości. Wnikliwa i skrupulatna analiza takich sytuacji pozwala zidentyfikować punkty krytyczne w firmie, które mogą się potencjalnie stać pośrednią lub bezpośrednią przyczyną kolejnych zdarzeń wypadkowych.

Tragedie ludzkie i cierpienie członków rodzin osób poszkodowanych w wypadkach, także tych w pracy, nie mają ceny. Niemniej wypadki przy pracy powodują koszty zarówno dla przedsiębiorstw, osób poszkodowanych i ich rodzin, jak i dla całego społeczeństwa. Wśród kosztów wypadków przy pracy obciążających poszkodowanych i ich rodziny znajdują się wydatki na leczenie i rehabilitację, ale także utracone dochody i związane z tym obniżenie jakości i standardu życia. Znaczna część społecznych kosztów wypadków, zwłaszcza tych o cięższych skutkach, ponoszona jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) w formie wypłacanych poszkodowanym i ich rodzinom świadczeń oraz przez Narodowy Fundusz Zdrowia, który finansuje koszty leczenia poszkodowanych w wypadkach przy pracy i koszty chorób zawodowych, będących pochodną pracy w warunkach narażenia na szkodliwe czynniki fizyczne, chemiczne i biologiczne występujące w środowisku pracy.

Istotnym czynnikiem wpływającym na skuteczne zarządzanie wypadkowością jest kultura bezpieczeństwa konkretnej firmy. Zdarza się, że przedsiębiorstwo rozpatruje np. zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy wyłącznie w kategorii kosztu prowadzenia swojej działalności i maksymalnie ogranicza jej zakres wpływu czy pracy, nie wsłuchuje się w doradczy głos eksperta w dziedzinie BHP. Takie podejście najczęściej skutkuje wyższą wypadkowością niż w firmach o wypracowanych standardach bezpieczeństwa, w których zarządzanie BHP nie jest kosztem, tylko inwestycją.

Bezpieczne środowisko pracy to świadome zarządzanie obszarem bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w przedsiębiorstwie, gdzie wykorzystuje się wysokiej klasy specjalistów, potrafiących podpowiedzieć pracodawcom sprawdzone i skuteczne rozwiązania zapobiegające wypadkom przy pracy. Zminimalizowanie ryzyka wystąpienia wypadków przy pracy jest możliwe głównie dzięki skutecznej profilaktyce, która może przybierać różne formy. Czasem sprowadza się ona do działań o niewielkich kosztach, takich jak zapewnienie pracownikom odpowiedniej odzieży ochronnej czy systematyczne przeprowadzanie szkoleń z dziedziny BHP. Niekiedy w przedsiębiorstwach działających na rynku od wielu lat prewencja wymaga modernizacji lub zakupu nowych maszyn i urządzeń, co wiąże się z większymi nakładami finansowymi. W świetle bezcennego dobra, jakim są zdrowie i ludzkie życie, warto takie działania zaplanować i poszukać możliwości ich zrealizowania.

W Polsce musi się zmienić postrzeganie bezpieczeństwa pracy jako kosztu, który utrudnia osiągnięcie sukcesu finansowego. Oszczędności finansowych nie można przedkładać ponad ludzkie życie, a priorytetem wszystkich pracodawców powinno być stworzenie firmy szanującej konstytucyjne prawo do bezpiecznych i higienicznych

warunków pracy. To ważne dla całego społeczeństwa, ponieważ wszyscy obywatele aktywni zawodowo partycypują w nieodpowiedzialnym zachowaniu części pracodawców, niedbających o zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ideą działalności kontrolnej i prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) jest przekonanie niezdecydowanych osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i higienę pracy do tego, że warto dbać o ten obszar w sposób szczególny, ponieważ pracownicy pozostają najwyższym dobrem każdej firmy.

Założenia i podstawowe zasady inspekcji pracy w Europie

Jak nadmieniał Gerd Albracht, prezydent Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy, w wystąpieniu ze stycznia 2002 r.:

Efektywna i skuteczna inspekcja pracy to niezbędny paradygmat każdego cywilizowanego rządu i każdej skutecznej gospodarki.

Skuteczność urzędu powoływanego przez rządy krajów cywilizowanych do stania na straży przestrzegania prawa pracy wymaga spełnienia kilku kryteriów i założeń, bez nich prawidłowe i efektywne działanie inspekcji pracy nie będzie możliwe.

Zgodnie z konstytucją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) organizowanie skutecznej i efektywnej inspekcji pracy wymaga przestrzegania następujących zasad:

- 1) Inspekcja pracy jest zadaniem publicznym, za które odpowiedzialny jest rząd, i powinna być ona organizowana w kontekście systemu państwowego, tak aby wprowadzić w życie politykę społeczną, politykę pracy oraz nadzorowanie wypełniania norm i legislacji. Oznacza to, że właściwe wypełnianie obowiązków inspekcji pracy i przestrzeganie praw inspektorów pracy (w tym prawa do niezależności i bezstronności, bez podlegania presjom i ograniczeniom spoza funkcjonującego systemu prawnego) ma zasadnicze znaczenie dla efektywności i skuteczności tej kontroli.
- 2) Należy zapewnić bliską kooperację między inspekcją pracy a pracodawcami i pracownikami. Zaczyna się ona od współpracy między inspekcją pracy, rządem a organizacjami pracodawców i pracowników oraz od sformułowania legislacji ochrony pracy, a także od wprowadzenia tych regulacji w życie w środowisku pracy. Kooperacja zakłada, że zostanie zagwarantowany udział reprezentantów pracowników i pracodawców w stanowieniu prawa, a pracodawcy i pracownicy będą w całości realizować swoje obowiązki wynikające z tej legislacji.
- 3) Efektywność inspekcji pracy jest bezpośrednio związana z zainteresowaniem pracodawców kwestiami ochrony pracy oraz ze środkami, jakie osoby odpowiedzialne za przestrzeganie norm prawnych zechcą wykorzystać do ich zapewnienia. Skuteczność inspekcji jest także zależna od obecności i działalności związków zawodowych w zakładach pracy. To ważny punkt, ponieważ trudności w zagwarantowaniu

skutecznej kontroli w małych przedsiębiorstwach albo ogólnie – w krajach, w których ruch związkowy jest słaby lub nie spełnia swojej funkcji w zagwarantowaniu ochrony zatrudnionym osobom, biorą się z cichego, niesłyszalnego głosu (często głosu rozpaczy) pracowników, za którymi nikt się nie wstawia. Celem takiej inspekcji jest zapewnienie, aby jak największa liczba problemów odnoszących się do ochrony pracy była rozwiązana już na stanowisku pracy, w wyniku dialogu i konsultacji między głównymi aktorami tego procesu – pracodawcami i pracownikami. Inspektorzy pracy nie mogą być w każdej organizacji, bo zasoby kadrowe są ograniczone w porównaniu z liczbą działających przedsiębiorstw i zakładów pracy. Mogą oni doradzać w kwestiach legislacji, minimalnych standardów i stosowania przepisów, ale jeśli brakuje dialogu i konsultacji, nie będzie skutecznej i efektywnej inspekcji pracy. Tam, gdzie dotrze kontrola, zostaną zdiagnozowane bieżące problemy i ujawnione ewentualne nieprawidłowości w przestrzeganiu obowiązujących norm prawnych. Jeśli jednak wśród pracodawców nie będzie zrozumienia dla konieczności tworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przestrzegania przepisów, po zakończeniu kontroli wrócą problemy, a praca będzie nadal organizowana z naruszeniem przepisów, co będzie wcześniej czy później skutkowało wypadkami.

- 4) Konieczna jest współpraca PIP z innymi instytucjami, tj. instytutami badawczymi, uniwersytetami, działami prewencyjnymi zakładów ubezpieczenia społecznego, ekspertami zewnętrznymi, służbą bezpieczeństwa i higieny pracy. Kompleksowość problemów technicznych i prawnych jest tak duża, że Inspekcja nie będzie efektywna bez szeroko zakrojonej współpracy. Inspekcja zabiega o dostęp do informacji i wiedzy na temat przedsiębiorstw, które podlegają innym urzędom i instytucjom (takim jak Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Urząd Dozoru Technicznego, Instytut Medycyny Pracy itp.), bo to pozwala PIP precyzyjnie dobierać zakłady pracy do kontroli, co jest kluczowe przy posiadanych, niewielkich w skali kraju, zasobach kadrowych. PIP pozyskuje również szybciej informacje, które są niezbędne do przeprowadzenia kontroli, np. o legalności zatrudnienia. Inspekcja także prosi i zabiega o wsparcie środowiska naukowego; zapewnia ono dostęp do nowoczesnych rozwiązań i pozwala być na bieżąco z działaniami, które inspektorzy pracy mają kontrolować w zakładach pracy. Gdyby wiedza inspektorów pracy zatrzymała się na etapie silnika parowego, nie byłoby oni partnerem do rozmowy dla głównych technologów, brygadzystów i pracowników hali pełnej sterowanych cyfrowo obrabiarek czy przy stacji ładowania samochodów elektrycznych. Inspekcja nieprzygotowana do kontroli to inspekcja nieskuteczna. Przygotowując się do kontroli, inspektorzy posiłkują się też wiedzą ekspercką zewnętrznych specjalistów – w obecnych czasach nie sposób dysponować kadrami specjalizującymi się we wszystkich obszarach nowoczesnych technologii. Dlatego PIP potrzebuje zatrudnić wysokiej klasy specjalistów – inżynierów i technologów. Inspektorzy pracy mają wystarczającą ogólną wiedzę techniczną, która umożliwia zrozumienie i ocenienie charakteru ryzyka wystąpienia niepożądanych zdarzeń (choćby wypadków),

- niemniej współpraca z ekspertami wąskich dziedzin jest potrzebna Inspekcji dla zachowania skuteczności prowadzonych działań kontrolnych czy prewencyjnych.
- 5) Inspekcja pracy ma za zadanie prowadzić jak najszerszej zakrojone działania prewencyjne. Mówienie o profilaktyce w kontekście ochrony pracy kieruje naturalnie niniejsze rozważania w obszar zdeterminowanego wysiłku zmierzającego do zapobiegania wypadkom przy pracy, unikania ich, ale także do zażegnania konfliktów w miejscu zatrudnienia, które biorą się przede wszystkim z nierespektowania obowiązujących przepisów prawa pracy. Szeroko rozumiana prewencja to umożliwienie pracownikom długiego, zdrowego i produktywnego życia poprzez wprowadzanie działań redukujących rosnące wykładniczo koszty braku profilaktyki (np. koszty społeczne wypadków przy pracy) lub strat spowodowanych przez różnego rodzaju incydenty związane z zatrudnionymi osobami, firmami i społeczeństwem jako całością (jako przykład można przywołać epidemię SARS-CoV-2 i masowe zachorowania na COVID-19). Profilaktyka w dzisiejszym świecie pracy nabrała szczególnie istotnego znaczenia ze względu na długoterminowe cele polityk gospodarczej (brak rąk do pracy) i społecznej na poziomie krajowym (malejąca stopa zastępowalności przy świadczeniach emerytalnych, konieczność dofinansowywania Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z budżetu państwa). Profilaktyka zapewnia zatem utrzymanie zdolności produkcyjnych, produktywność i zachowanie jakości pracy, motywację pracowników oraz poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. Trzeba więc na prewencję patrzeć szeroko – to unikanie całego szeregu zagrożeń technicznych, społecznych, medycznych, psychologicznych i ekonomicznych. W tej holistycznej idei oczywiście ważnym elementem będzie „Wizja zero wypadków”, która obecnie jest forsowana przez Unię Europejską, a którą Inspekcja całkowicie popiera³. Tylko całościowe ujęcie profilaktyki i zaangażowanie wszystkich aktorów rynku pracy zagwarantuje efektywne przeciwdziałanie niekorzystnym zjawiskom gospodarczym i ekonomicznym, osobom pracującym zapewni godne życie w społeczeństwie – także na starość – a przedsiębiorcom i pracodawcom umożliwi zdobycie pozycji poważnego konkurenta na mocno zglobalizowanym rynku.
- 6) Należy zapewnić uniwersalny przekaz, który wpłynie na pogłębienie wiedzy o bezpieczeństwie i higienie pracy. Konieczne jest także rozszerzenie działań Inspekcji w obszarze profilaktyki na jak największą liczbę pracowników w każdym sektorze gospodarki. W zasadzie społeczeństwo nie powinno, a inspekcji pracy nie wolno tolerować istnienia gospodarki, w której niektóre grupy osób aktywnych zawodowo czy wybrane kategorie pracowników są chronione, a inne wcale lub niedostatecznie dobrze. Wyzwaniami, z którymi aktualnie mierzy się cały świat, są praca platformowa, praca obciążona ryzykiem niestabilności ekonomicznej czy w końcu przekazywanie decyzyjności algorytmom i sztucznej inteligencji. Żeby zapobiegać nadużyciom, konieczne jest budowanie świadomości w społeczeństwie.

³ Komisja Europejska, *Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy*, czerwiec 2021.

Docieranie z informacją do jak największej liczby pracowników zapewniają dzisiaj tylko media, PIP stara się je wykorzystywać w kampaniach uruchamianych w 3-letnich okresach⁴.

Prewencja wypadkowa

Korzyści płynące ze stosowania skutecznych metod zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy są oczywiste. Wdrożenie dowolnego systemu zarządzania BHP w jakimkolwiek przedsiębiorstwie, np. opartego na wymaganiach normy ISO 45001 czy autorskiego, świadczy o tym, że obszar bezpieczeństwa nie jest pomijany w procesie zarządzania firmą, a wprowadzenie go zapewnia ogólnospołeczne i ogólnopaństwowe korzyści. Pracownicy zyskują poczucie bezpieczeństwa i przynależności do organizacji, która jest pozytywnie odbierana przez społeczeństwo, mają możliwość własnego rozwoju, samorealizacji, są zadowoleni z pracy. Osoby kierujące pracownikami również zyskują poczucie bezpieczeństwa, także to karno-skarbowe, związane z odpowiedzialnością za ewentualne zaniechania w obszarze BHP. W zakładzie pracy, w którym osoby te są w kadrze zarządzającej, stykają się one z bardziej stabilnymi procesami zarządczymi, którymi łatwiej kierować. Pracodawcy pozyskują większe zaangażowanie pracowników – utożsamiają się oni chętniej z firmą, wykazują wyższą kreatywność i aktywność w ewentualnym procesie optymalizacji kosztów. Organizacje, jako osoby prawne, mogą płacić niższe składki na ubezpieczenia – społeczne i od następstw różnych niepożądanych zdarzeń. W dużych organizacjach zauważano, że inwestorzy pozytywniej postrzegają taką firmę (co wpływa np. na notowania na giełdzie czy możliwość wypuszczania obligacji). Klienci prawidłowo zarządzanych firm zyskują gwarancję wspólnej płaszczyzny współpracy, ciągłości i bezpieczeństwa dostaw, a w konsekwencji mają poczucie dobrze wydanych pieniędzy. W lokalnych społecznościach zwiększa się poczucie sąsiedzkiego bezpieczeństwa – przekaz medialny nie jest już negatywny, co może przełożyć się na łatwiejsze zatrudnienie pracowników z okolic siedziby firmy oraz ich wsparcie i wyrozumiałość w odniesieniu do planów rozwoju organizacji. Warto zwrócić uwagę, że dla całego społeczeństwa zmniejszają się tym samym koszty utrzymania państwa z tytułu np. leczenia, wypłacanych rent czy stabilnego rynku pracy. Dla organów kontrolnych państwa, w tym inspekcji (Państwowej Inspekcji Pracy, Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Inspekcji Handlowej itp.), to szansa, aby zyskać w takiej dobrze zarządzanej firmie partnera – nie stwarza on problemów podczas kontroli, jest przykładem odpowiedniej realizacji praw i wdrożenia reguł.

Systemowe podejście do zarządzania bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie coraz częściej wiąże przyczyny wypadków przy pracy i ryzyko zawodowe z kulturą bezpieczeństwa. Procesy analizy okoliczności i przyczyn wypadków, szczególnie w dużych

⁴ W. von Richthofen, *Labour Inspection: A guide to the profession*, Geneva 2002.

i średnich przedsiębiorstwach, coraz częściej wykorzystują pomiary poziomu kultury bezpieczeństwa⁵. Udowodniono, że poziom ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy można ograniczyć poprzez dbałość o środowisko pracy, odpowiednią organizację pracy i stanowiska oraz kształtowanie kultury bezpieczeństwa na wysokim poziomie⁶.

Podstawy działania i misja inspekcji pracy w Polsce

Wykonywanie przez Państwową Inspekcję Pracy ustawowych zadań opiera się na dwóch fundamentach. Pierwszy to planowanie i przeprowadzanie kontroli przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia oraz prowadzenia działalności prewencyjno-promocyjnej, adekwatnej do zmieniających się przepisów, skali rejestrowanych wypadków, sytuacji na rynku pracy, a czasem zjawisk nieprzewidzianych, jak napływ do Polski ludności ukraińskiej w wyniku konfliktu zbrojnego w Ukrainie. Drugi ze wspomnianych fundamentów – oprócz pogłębienia świadomości związanej z obowiązującą legislacją, a także z prawami oraz obowiązkami pracodawców i pracowników – powinien zapewnić wzrost kultury bezpieczeństwa i kultury pracy w ogóle, wzorem rozwiniętych krajów zachodniej Europy i Skandynawii.

Umiejętnie dobrane do kontroli podmioty (zakłady pracy) oraz stosowanie przez inspektorów pracy przyznanych przez ustawodawcę narzędzi prawnych (decyzje administracyjne, wnioski w wystąpieniach do osób odpowiedzialnych oraz wszczynanie postępowań wykroczeniowych) powinny powodować wysoki poziom przestrzegania przepisów prawa pracy w Polsce. Jednak z doświadczeń PIP wynika, że najskuteczniejszą formą oddziaływania na pracodawców jest połączenie kontroli z ofertą prewencyjno-promocyjną i wyedukowanie osób, od których zależy poziom bezpieczeństwa pracy w danym zakładzie, za pomocą organizowanych darmowych szkoleń i możliwości udziału w programach prewencyjnych. Programy te są tak naprawdę audytem stanu bezpieczeństwa i możliwością wprowadzenia niezbędnych zmian poprzez elementy samokontroli.

Jak słusznie zauważył Artur Sobota, dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy, podczas jednego z wystąpień przed członkami Rady Ochrony Pracy:

W prawie krajowym istnieje wiele rozporządzeń, będących aktami wykonawczymi do działu X Kodeksu pracy⁷, uszczegóławiających wymagania dotyczące bezpieczeństwa

5 Państwowa Inspekcja Pracy, *Rozwój kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy*, materiał na posiedzenie Rady Ochrony Pracy 23 listopada 2021 r.

6 B. Gajdzik, A. Wyciślik, *Jakość, środowisko i bezpieczeństwo pracy w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, wyd. II, 2010.

7 Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 czerwca 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeksu pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 31 lipca 2023 r., poz. 1465).

i higieny pracy w różnych sektorach gospodarki. Przepisy te uwzględniają warunki środowiska pracy oraz zagrożenia zawodowe typowe dla danej branży. Oczywiście jest, że praca wykonywana w wymagających warunkach lub z wykorzystaniem zaawansowanych technologii powinna podlegać bardziej skomplikowanym zasadom bezpieczeństwa. Na przykład specyfika pracy w budownictwie, przy procesach galwanotechnicznych czy w hutnictwie wymaga bardziej zaawansowanej wiedzy na temat zasad bezpieczeństwa niż praca przy segregowaniu owoców. Z tego względu ustawodawca wydał i na bieżąco aktualizuje akty prawne zawierające skonkretyzowane normy bezpiecznej pracy dla poszczególnych gałęzi i prac. Przestrzeganie tych regulacji jest obowiązkiem pracodawców, jednakże tak naprawdę korzystne zmiany w postawach przedsiębiorców wobec przepisów i zasad czy świadome inwestycje w bezpieczeństwo pracowników mają kluczowy wpływ na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy.

Jak wiadomo, naruszenie przepisów prawa pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jest karalne. Ustawodawca w art. 283 § 1 Kodeksu pracy wskazał blankietowe wykroczenie za naruszenie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dając organom kontrolnym PIP narzędzie umożliwiające regulowanie szerokiego spektrum nieprawidłowości. W art. 11 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy⁸ upoważniono inspektora pracy do nakazania, w drodze decyzji administracyjnej, usunięcia uchybień, jeżeli naruszenie dotyczy przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W związku ze stwierdzonym naruszeniem inspektor pracy ma również prawo nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego lub skierować do sądu wniosek o ukaranie za wykroczenie z art. 283 § 1 Kodeksu pracy, jako oskarżyciel publiczny w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Od dawna kontrola Inspekcji kojarzona była przede wszystkim z sankcjami. Jednakże w ostatnich latach Państwowa Inspekcja Pracy tworzy nowe, bardziej przyjazne formy oddziaływania na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w polskich zakładach pracy⁹.

Działania prewencyjno-promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy są bardzo rozbudowane, w stopniu nieobserwowanym u tożsamych instytucji w Europie, za wyjątkiem brytyjskiej instytucji. Wszystkie podejmowane inicjatywy mają na celu w jak największym stopniu ograniczyć wspólnie z pracodawcami zagrożenia zawodowe, szczególnie te, które mogą skutkować wypadkami przy pracy. Działania te mają także zapewnić poszanowanie praw pracowniczych, bardzo często również tych podstawowych, jak podejmowanie współpracy na podstawie umowy o pracę, terminowe wypłacanie wynagrodzenia w przewidzianych terminach czy udzielanie przysługującego urlopu. Działania te przyjmują różnorodne formy – od bezpłatnych szkoleń tematycznych (czas pracy, wynagrodzenia, uprawnienia związków zawodowych itp.), programów prewencyjnych, wymagających bezpośredniego zaangażowania pracodawców i ich służb w poprawę przestrzegania przepisów prawa pracy, po szeroko zakrojone kampanie informacyjno-prewencyjne, prowadzone z wykorzystaniem mediów lokalnych i ogólnopolskich. Oferta Państwowej

8 Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 26 stycznia 2024 r., poz. 97).

9 Państwowa Inspekcja Pracy, *op. cit.*, s. 14.

Inspekcji Pracy wzbogacona jest o dużą bibliotekę bezpłatnych wydawnictw, z których może skorzystać każda zainteresowana osoba, która dostrzega konieczność podniesienia standardów pracy i zapewnienia praworządności w stosunkach pracy. Możliwości oferowane przez PIP wszystkim aktorom rynku pracy wynikają z dostrzeżenia niedostatków wiedzy z obszaru prawa pracy i nienadążania za częstymi zmianami legislacyjnymi, co przekłada się na stwierdzenie wielu nieprawidłowości, które skutkują także łamaniem prawa pracowników, np. do bezpiecznych i zdrowych warunków pracy.

Działania pozakontrolne Inspekcji wynikają z przekonania, że znaczącej poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy nie da się osiągnąć wyłącznie kontrolami i środkami represyjnymi, choć te oczywiście powinny być stosowane w przypadkach rażącego i notorycznego naruszania praw pracowniczych. Założenie to było jednym z powodów uruchomienia przez PIP w marcu 2016 r. programu „Pierwsza kontrola”, łączy on elementy kontroli inspektora pracy u pracodawcy z zastosowaniem prewencyjnych narzędzi oddziaływania. „Pierwsza kontrola” ma na celu wskazanie pracodawcy nieprawidłowości występujących w kontrolowanym zakładzie pracy oraz ich analizę pod kątem prawnym i technicznym. Wizyta inspektora wiąże się z zastosowaniem środków prawnych w razie naruszenia przepisów, jednak postępowanie wykroczeniowe jest podejmowane wyłącznie w sytuacji najpoważniejszych, rażących naruszeń – bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracowników, ciężkiego, śmiertelnego lub zbiorowego wypadku przy pracy, nielegalnego zatrudniania i niewypłacania należnego wynagrodzenia. W myśl założeń „Pierwsza kontrola” ma charakter prewencyjny, a pracodawcy mogą dzięki niej jednocześnie uzyskać pomoc doradczą w razie prawnych wątpliwości interpretacyjnych, jak również otrzymać bezpłatną pomoc w postaci poradników, informatorów i szkoleń. Program ten realizowany jest do dziś, stanowi rozpoznawalne narzędzie dla zaangażowanych pracodawców, chcących z pomocą PIP zwiększyć stopień przestrzegania przepisów, a przede wszystkim poprawić bezpieczeństwo pracy w swojej firmie.

W Polskiej gospodarce występują głównie mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające do 9 osób. Pojawiają się nowe modele pracy, np. praca platformowa, jak do tej pory nieuregulowana nawet w przepisach europejskich. Młode pokolenie częściej zmienia pracę niż ich rodzice, co oznacza dużą rotację pracowników szukających lepszych warunków zatrudnienia. Dlatego Inspekcja musi stale dostosowywać swoje działania do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych.

Przy ograniczonych zasobach kadrowych kontrole prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy nie wystarczą do zbudowania wysokiej kultury pracy w polskich przedsiębiorstwach. Dlatego stale rozszerza ona ofertę prewencyjno-edukacyjną i informacyjną o nowe metody oddziaływania i wspierania zarówno pracodawców, jak i osoby zatrudnione w budowaniu praworządnych, bezpiecznych warunków pracy. PIP podejmuje współpracę z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi w celu przygotowania jak najatrakcyjniejszej oferty działań pozakontrolnych, rozbudowuje też kanały komunikacji społecznej, angażując media społecznościowe i znane osoby do promocji bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz poszanowania praw pracowniczych. Dzięki takiemu podejściu

Inspekcja dociera z przekazem do znacznie szerszego grona odbiorców, próbuje przede wszystkim zmienić ich postawy wobec obowiązku przestrzegania przepisów i kształtuje świadomość odpowiedzialności za zdrowie i życie podległych pracowników.

Etyczne zachowania są niezwykle potrzebne w relacjach zawodowych. Rozumiemy je przede wszystkim jako poszanowanie praw drugiej strony w relacjach pracodawcy–osoby pracujące. Jeśli opisane w prawie normy będą respektowane, praworządność i bezpieczeństwo w pracy znacznie wzrosną, pozycjonując nasz kraj w grupie państw, o których można powiedzieć, że mają wysoką kulturę pracy.

Podwaliny działań prewencyjnych zaczęły pojawiać się w działaniach podejmowanych przez PIP już w latach 90. Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy w 2007 r. formalnie wprowadziła możliwość dalszego rozwoju tej formy działań dla wszystkich aktorów rynku pracy. Systematyczny rozwój tego obszaru funkcjonowania urzędu zaowocował tworzeniem synergicznych działań kontrolno-prewencyjnych, które finalnie przybrały formę kampanii społeczno-kontrolnych, podczas których kontrole prowadzone przez inspektorów pracy wspierane są szkoleniami i emisją w mediach przygotowanych materiałów, w tym spotów telewizyjnych. Inicjatywy prewencyjne skutecznie wspierają kontrole, kierując uwagę odbiorców działań na najbardziej palące problemy związane z wypadkami przy pracy czy legalnością zatrudnienia absolwentów szkół wkraczających na rynek pracy. Poruszanie tych tematów w mediach ogólnopolskich, radiowych i telewizyjnych skutkuje większym zaangażowaniem pracodawców w adresowane do nich programy prewencyjne, szkolenia, seminaria i konferencje. Całokształt działań PIP ma zatem szansę spowodować zauważalną poprawę, ściślejsze przestrzeganie obowiązujących przepisów, a nade wszystko podwyższenie poziomu bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwach.

Pracownicy z kolei, napotykać na przekazy medialne przygotowane z myślą o ich prawach, mogą upomnieć się w swoich zakładach pracy o zwrócenie większej uwagi przez osoby odpowiedzialne na warunki pracy i na skuteczniejsze zabezpieczenie przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami środowiska pracy, przy pełni poszanowania ich praw wynikających z Kodeksu pracy¹⁰.

Niezwykle ważną rolę w działaniach prewencyjnych, w tym popularyzatorskich, odgrywają tradycyjni partnerzy PIP: związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje branżowe. Stanowią oni naturalną sieć, służącą komunikacji i włączaniu docelowych odbiorców w działania organizowane przez Inspekcję lub służące ochronie pracy, podejmowane z inicjatywy partnerów.

Struktura PIP, w której skład wchodzi okręgowe inspektoraty pracy obecne w każdym województwie, a także mniejsze jednostki organizacyjne: oddziały zlokalizowane w większych ośrodkach miejskich każdego województwa, pozwala na podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych na poziomach regionalnym i lokalnym. Struktura ta umożliwia nie tylko objęcie całego kraju działaniami prewencyjnymi, ale jednocześnie pozwala dostosować je do miejscowej specyfiki, wykorzystać aktywnych partnerów na

¹⁰ Państwowa Inspekcja Pracy, *op. cit.*

danym obszarze oraz pracę z przedsiębiorstwami z branż funkcjonujących w danym województwie.

Kształtowaniu postaw i wiedzy z zakresu prawa pracy służą tradycyjne narzędzia komunikacji i popularyzacji, takie jak: szkolenia, poradnictwo, działalność wydawnicza, konkursy adresowane do pracowników i pracodawców. Jednocześnie niezwykle istotnym elementem prewencji jest edukacja młodego pokolenia w szkołach, a także kampanie informacyjne realizowane za pośrednictwem środków masowego przekazu, które angażują dodatkowo liczne środowiska partnerów społecznych i instytucjonalnych. Tego rodzaju działania, w ostatnich latach intensyfikowane, realizowane konsekwentnie i w dłuższym czasie, mogą stanowić istotny impuls do zmiany kulturowej – zmiany w zakresie potrzeb i postaw wobec postrzegania oraz przestrzegania prawa pracy.

Warto zauważyć rosnące znaczenie inicjatyw realizowanych w formule on-line. Uwarunkowania okołopandemiczne oraz sposób komunikacji preferowany przez dorastające pokolenia wymusiły sięganie po nowoczesne narzędzia upowszechniania wiedzy. Począwszy od 2020 r. inspekcja pracy wykorzystuje komunikatory internetowe w swoich działaniach edukacyjnych i popularyzatorskich. Tam, gdzie to możliwe, łączy również tradycyjne formy przekazu z aktywnościami realizowanymi zdalnie, przez internet.

Programy prewencyjne PIP

Programy prewencyjne są jednym z priorytetowych działań pozakontrolnych realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Idea tych programów oparta jest na zasadzie samokontroli, poprzedzonej tematycznym, standaryzowanym szkoleniem. Pracodawca, używając materiałów przygotowanych przez PIP, tj. listy kontrolnej z komentarzem i/lub ankiety specjalistycznej, identyfikuje występujące w zakładzie nieprawidłowości i zagrożenia zawodowe, ocenia ich skalę, określa sposoby i terminy ich usunięcia lub ograniczenia. Weryfikacja zaangażowania pracodawcy w realizację programu dokonywana jest na podstawie analizy ankiet odsyłanych do okręgowych inspektoratów pracy lub przeprowadzanej kontroli sprawdzającej. Jeśli kontrola zakończyła się pozytywnie, uczestnictwo w programie zostaje pracodawcy zaliczone, uzyskuje on dyplom PIP lub zaświadczenie o udziale. Poszczególne programy prewencyjne PIP oparte na tym schemacie różnią się wyłącznie detalami, które determinuje specyfika branży, lub zagadnieniami, którym służą.

W ostatnich latach w ofercie PIP adresowanej do mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw najważniejszymi programami prewencyjnymi były:

- „Zdobądź Dyplom PIP” – prowadzony jest dla mikroprzedsiębiorców zatrudniających do 9 pracowników (w uzasadnionych przypadkach w programie mogą wziąć udział zakłady zatrudniające do 20 osób). W latach 2013–2016 w programie tym przeszkolono 3486 pracodawców. Działania naprawcze w zakładach pracy zaczęły wdrażać 2592 firmy, z czego 1962 (75 proc. podmiotów, które przystąpiły do programu) zakończyły program z pozytywnym wynikiem.

- „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy” – dotyczy prewencji wypadkowej (dla przedsiębiorstw zatrudniających do 50 osób). Dobór zakładów pracy, do których wysyłane są zaproszenia do udziału w programie prewencyjnym PIP, poprzedzony jest analizą bazy danych wypadkowych PIP oraz bazy danych ZUS IWA, będącej w posiadaniu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W latach 2013–2016 Inspekcja przeszkoliła 1899 pracodawców, a 1212 zaangażowało się w realizację programu. Po przeprowadzonej przez inspektora pracy kontroli działań prewencyjnych 587 firm ukończyło program.
- „Budowa. STOP wypadkom!” – program prowadzony jest dla zakładów budowlanych (dla przedsiębiorstw zatrudniających do 50 osób), pozwala na dobrowolny udział i zaangażowanie pracodawcy w działania zmierzające do poprawy warunków pracy na placu budowy. W latach 2013–2015 w szkoleniach Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyło prawie 4 tys. firm, a do programu przystąpiło 936 pracodawców. Mimo dużego zaangażowania inspektorów pracy w realizację szkoleń i kolejnych etapów programu odsetek pracodawców, którzy go ukończyli, wynosił jedynie 8 proc. Związane to było przede wszystkim ze specyfiką branży, szybko zmieniającymi się warunkami prowadzenia poszczególnych etapów procesu budowlanego oraz przenoszenia się firm na nowe inwestycje. Analiza realizacji działań podejmowanych przez PIP wpłynęła na zmianę formuły programu w 2016 r. Obecnie Inspekcja prowadzi przede wszystkim działania informacyjne i szkoleniowe. W latach 2016–2017 w 385 szkoleniach adresowanych do tej branży wzięło udział blisko 3100 pracodawców. Podmioty zainteresowane udziałem w programie naprawczym mają możliwość uczestnictwa w innych programach prewencyjnych PIP.
- „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”, będący elementem trzyletniej (2016–2018) kampanii pod nazwą „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. W związku z realizacją programu w latach 2016–2017 przeprowadzono 110 szkoleń dla 1760 pracodawców. W działania na rzecz poprawy warunków pracy zaangażowało się do końca grudnia 2017 r. 1468 firm.

Uzupełnieniem oferty prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy są również program prewencyjny dla zakładów usług leśnych wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych oraz program „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innym czynnikom psychospołecznym”.

Kontrole i badania ankietowe prowadzone na grupie laureatów programów prewencyjnych z poprzednich lat wskazują, że zdecydowana większość tych uczestników utrzymuje zadowalające standardy nawet po kilku latach od zakończenia działań PIP. Działania podejmowane wspólnie z Inspekcją uświadamiają pracodawcom odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa pracy w swoich zakładach i pozwalają im w szybki sposób przyswoić bazową wiedzę z zakresu prawa pracy. Uzyskane zostaną podstawowe cele: eliminacja nieprawidłowości występujących w zakładach i poprawa bezpieczeństwa. Ponadto uczestnictwo w programach czy bezpłatna pomoc inspektorów pracy wpływają na zmianę opinii pracodawców o PIP jako organie wyłącznie kontrolnym i restrykcyjnym.

Ważnym elementem działań pozakontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy są kampanie informacyjno-prewencyjne dotyczące zarówno tematyki związanej z bezpieczeństwem pracy, jak i prawnej ochrony pracy, w tym legalności zatrudnienia. W ostatnich latach Państwowa Inspekcja Pracy realizowała m.in. takie projekty, jak:

- „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”, którego adresatami byli pracownicy i pracodawcy zatrudnieni w branżach o wysokim poziomie zagrożeń zawodowych,
- „Zanim podejmiesz pracę” – jego celem było upowszechnianie wśród osób pracujących, studentów i uczniów, pracodawców wiedzy o przepisach prawa pracy obowiązujących przy zatrudnianiu,
- „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” – projekt zwraca uwagę rolnikom na konieczność ograniczania ryzyka wypadkowego oraz dbanie o zdrowie swoje i najbliższych, dla których gospodarstwo rolne jest jednocześnie miejscem pracy i życia.
- „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie”, przeciwdziałała z kolei negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy, popularyzuje wiedzę o szkodliwym wpływie stresu zawodowego i informuje o zagrożeniach psychospołecznych w miejscu pracy.

Kampanie społeczne PIP

Państwowa Inspekcja Pracy w ostatnich latach realizowała także duże, kilkuletnie projekty:

- „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna” (2016–2018) – kampania mająca na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy (w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy);
- „Pracuję legalnie!” (2017–2019) – ogólnopolska kampania z obszaru legalności zatrudnienia. Jej zadaniem jest podniesienie wiedzy z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Kampania kierowana jest do pracodawców i pracowników (również spoza UE, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników z Ukrainy).

Przy realizacji kampanii PIP wykorzystywany jest szereg narzędzi, które mają zapewnić dotarcie do jak największej liczby odbiorców. W okręgowych inspektoratach pracy prowadzone są szkolenia, seminaria i spotkania m.in. dla pracodawców, pracowników oraz partnerów społecznych, ich odbiorcy mogą wtedy poszerzyć swoją wiedzę, a także otrzymać bezpłatne publikacje, listy kontrolne i inne materiały edukacyjne przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy. W promocji tematyki kampanii i w budowaniu świadomości odbiorców wykorzystywane są media: telewizja, radio, internet oraz prasa, przy czym kanały dotarcia wybierane są po analizie poszczególnych grup docelowych. O skali prowadzonych działań świadczy przykład

kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”, gdzie w ciągu trzech lat realizacji wyemitowano ponad 18 tys. spotów telewizyjnych i radiowych (w dużej mierze dzięki wsparciu finansowemu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych), przeprowadzono ponad 700 szkoleń, 159 seminariów i konferencji, 34 konkursy wiedzy o tematyce BHP, zorganizowano 355 stoisk i punktów informacyjnych, przekazano odbiorcom blisko 150 tys. egzemplarzy różnorodnych publikacji PIP. Tematyka związana z zapobieganiem wypadkom przy pracy była obecna w 571 lokalnych i regionalnych doniesieniach medialnych inspirowanych przez PIP.

Kampanie poddawane są ocenie zarówno pod względem osiągniętych wskaźników medialnych, jak i pod kątem akceptacji przez grupy docelowe działań informacyjnych, promocyjnych i prewencyjnych podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Badania społeczne zlecane niezależnym ośrodkom badawczym wskazują, że pracodawcy dostrzegają informacyjno-prewencyjną rolę Państwowej Inspekcji Pracy.

W badaniu przeprowadzonym w grudniu 2015 r. na próbie 400 pracodawców 50 proc. respondentów wskazało, że PIP powinna doradzać pracodawcom, jak stworzyć bezpieczne warunki pracy, 43 proc. zwróciło uwagę, że powinna się angażować w prowadzenie szkoleń dla pracodawców z zakresu prawa pracy i BHP, a 41 proc. stwierdziło, że warto, aby Inspekcja prowadziła programy prewencyjne ułatwiające dostosowanie firmy do przepisów prawa i bezpieczeństwa pracy. 33 proc. pracodawców wskazuje w badaniu na rolę PIP związaną z nadzorem i kontrolą.

Badania przeprowadzone w listopadzie 2016 r. na grupie 400 przedsiębiorców zajmujących się obróbką drewna potwierdzają oczekiwania pracodawców dotyczące roli Inspekcji. W opinii zdecydowanej większości badanych instytucja ta powinna przede wszystkim pełnić funkcję doradczą w zakresie tworzenia bezpiecznych warunków pracy dla pracowników (73,8 proc.). Zdaniem 61,3 proc. respondentów PIP powinna prowadzić programy prewencyjne, a w opinii 56,8 proc. badanych także angażować się w szkolenia dla pracodawców. Ponad połowa badanych 52,3 proc. była również zdania, że do kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy powinny należeć kontrole i nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy i BHP. Pracodawcy z branży drzewnej proszeni byli również o ocenę działalności kontrolnej oraz informacyjno-prewencyjnej PIP. Pozytywnie działalność kontrolną oceniło 75,0 proc. badanych, a działalność informacyjno-prewencyjną 75,3 proc. Odsetek ten jest zdecydowanie wyższy wśród pracodawców, którzy zainteresowani są udziałem w programach prewencyjnych PIP – odpowiednio 82,9 proc. i 89,1 proc. Warto odnotować, że większość pracodawców docenia prowadzone przez PIP kampanie dotyczące popularyzacji bezpiecznego zachowania i zapobiegania wypadkom przy pracy. Przydatność tego typu działań podkreśliło w badaniu z 2016 r. 89 proc. respondentów, a w 2015 r. aż 97 proc.

Rolę PIP nieco inaczej widzą respondenci z grupy dopiero wkraczającej na rynek pracy (badanie z września 2016 r. na reprezentatywnej grupie 1000 osób w wieku 16–25 lat, uczących się w szkołach ponadgimnazjalnych i na wyższych uczelniach). Ponad połowa badanych (58,5 proc.) uważa, że działalność Państwowej Inspekcji Pracy powinna koncentrować się na kontroli i nadzorze nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy

i BHP. Nieco ponad jedna trzecia respondentów (31,2 proc.) jest zdania, że Państwowa Inspekcja Pracy powinna angażować się w doradztwo dla pracodawców. Niewiele mniejszy odsetek ankietowanych (30,6 proc.) przyznaje, że działalność instytucji powinna skupiać się na prowadzeniu w szkołach ponadgimnazjalnych zajęć i szkoleń z zakresu prawa i bezpieczeństwa pracy. Zestawiając ostatnie wskazanie z wynikami dotyczącymi subiektywnej oceny wiedzy młodzieży na temat prawa pracy (46,1 proc. ocenia tę wiedzę jako małą, 44 proc. jako średnią, a jedynie 10 proc. jako dużą), można stwierdzić, iż zasadna jest kontynuacja programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”, adresowanego do uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów, który jest jednym z działań pozakontrolnych PIP.

Podsumowanie

Badania wskazują, że działania informacyjno-prewencyjne są dobrym uzupełnieniem działalności kontrolnej prowadzonej przez PIP. Coraz częściej wychodzą one również naprzeciw oczekiwaniom pracodawców i przedsiębiorców wobec tego organu. PIP może objąć nadzorem i kontrolą tylko niewielki odsetek firm działających w Polsce. Jeśli adresaci kampanii informacyjnych i prewencyjnych zaakceptują te działania, pojawiają się duże szanse, że inicjatywy te przyczynią się do wzrostu świadomości pracodawców i pracowników, promowania aktywności w zakresie prowadzenia samodzielnych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, a także uzupełnią deficyt wiedzy w zakresie prawa pracy, szczególnie u mikroprzedsiębiorców.

Państwowa Inspekcja Pracy stale monitoruje skuteczność swoich działań, identyfikując na bieżąco problemy wpływające w znaczący sposób na efektywność prowadzonych przedsięwzięć. Problemy te wynikają przede wszystkim z niejasnych, sprawiających trudności interpretacyjne przepisów prawa. Konkluzje wypływające z monitoringu są przedstawione Sejmowi w trakcie debat nad kolejnymi sprawozdaniami z działalności PIP, jak również właściwym komisjom sejmowym, zwłaszcza Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, przy okazji prac legislacyjnych nad zmianami przepisów prawa pracy lub prezentacji przez PIP materiałów przedstawiających wyniki kontroli w poszczególnych obszarach. Część ze zgłoszonych postulatów została zrealizowana, a pozostałe wnioski są przez PIP składane są na bieżąco właściwym organom.

Znaczącą poprawę skuteczności w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy może również przynieść konsekwentne stosowanie różnorodnych form oddziaływania prewencyjnego w zakładach, w których wdrażane jest efektywne zarządzanie ryzykiem wypadkowym. W związku z tym niezbędne jest dalsze, systematycznie doskonalone prowadzenie działań pozakontrolnych PIP, polegające m.in. na:

- działaniach edukacyjnych w sferach kultury pracy, bezpieczeństwa wykonywania obowiązków zawodowych, warunków pracy oraz świadomości uprawnień i obowiązków prawnych w tym obszarze,

- koncentracji kontroli oraz przedsięwzięć prewencyjnych w tych sektorach gospodarki i zakładach, w których zagrożenia zawodowe najczęściej skutkują wypadkami przy pracy,
- wspieraniu pracodawców, zwłaszcza właścicieli małych firm i mikrofirm, w procesie zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz udzielaniu im pomocy w prawidłowym dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, która jest skutecznym narzędziem zapobiegania wypadkom,
- wprowadzaniu nowoczesnych instrumentów komunikacji i form oddziaływania prewencyjnego na pracodawców i pracowników, z wykorzystaniem innowacyjnych narzędzi multimedialnych.

Jakub Chojnicki
Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli
Główny Inspektorat Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy

BIBLIOGRAFIA

- Gajdzik B., Wyciślik A., *Jakość, środowisko i bezpieczeństwo pracy w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, wyd. II, 2010.
- Komisja Europejska, *Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy*, czerwiec 2021.
- Państwowa Inspekcja Pracy, *Rozwój kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy*, materiały na posiedzenie Rady Ochrony Pracy, 23 listopada 2021.
- Richthofen von W., *Labour Inspection: A guide to the profession*, Geneva 2002.

Efektywność inwestycji w zdrowie pracownika w ramach opieki profilaktycznej

Wkład autorów:

- A - Projekt badań
- B - Zbieranie danych
- C - Analiza statystyczna
- D - Interpretacja danych
- E - Przygotowanie manuskryptu
- F - Analiza literatury
- G - Zbieranie funduszy

^{E,F} **Jolanta Walusiak-Skorupa**

Klinika Chorób Zawodowych i Zdrowia Środowiskowego
Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi
ORCID: 0000-0003-0836-6800

Wstęp: W artykule omówiono korzyści wynikające z inwestycji w zdrowie pracownika.

Cel: Celem artykułu była ocena opłacalności inwestycji w zdrowie pracownika i wskazanie argumentów, dlaczego jest to kluczowe zadanie współczesnego systemu opieki profilaktycznej nad pracownikiem.

Materiały i metody: Analiza piśmiennictwa i opinia eksperta.

Wyniki: Zyski z kompleksowej inwestycji w zdrowie pracownika są liczne i przewyższają koszty. Należą do nich korzyści zarówno finansowe, jak i niematerialne, z których najważniejsze są aspekty związane z dobrym zdrowiem oraz wysoką produktywnością.

Słowa kluczowe: korzyści profilaktyki, koszty, opieka profilaktyczna nad pracownikami, służba medycyny pracy

Investment effectiveness in employees' health as part of preventive care

Introduction: The article discusses the benefits resulting from investing in employees' health.

Objective: The aim of the article was to assess the profitability of investing in employees' health and to present arguments as to why it constitutes a key task within the modern preventive care system.

Materials and methods: Literature analysis and expert opinion.

Results: The profits to be derived from a comprehensive investment in employees' health are numerous and outweigh the costs. These include both financial and intangible benefits, with the most important aspects relating to good health and high productivity.

Key words: prophylaxis benefits, costs, occupational health care, occupational health services

Otrzymano: 25.04.2023

Zaakceptowano po recenzjach: 13.03.2023

Wprowadzenie

System ochrony zdrowia pracujących w Polsce, oparty na świadczeniach realizowanych przez służbę medycyny pracy, obejmuje opieką niemal 17,2 mln pracowników, u których rocznie wykonuje się ponad 5 mln obowiązkowych badań profilaktycznych w celach określonych w Kodeksie pracy¹ (wg niepublikowanych danych Instytutu Medycyny Pracy). Od lat zwraca się uwagę na fakt, że badania te powinny być ukierunkowane nie tylko na zawodowe czynniki ryzyka, ale również na pozazawodowe aspekty zdrowia.

Podkreśla się, że na obligatoryjne badania lekarskie zgłaszają się często osoby, które rzadko korzystają z opieki zdrowotnej. Stąd to właśnie lekarz medycyny pracy ma unikalną możliwość wykrycia zaburzeń w stanie zdrowia pracownika na ich wczesnym etapie – daje to szansę zapobieżenia rozwojowi ewentualnych powikłań zdrowotnych, które nie tylko obarczają samego pracownika, ale powodują także dodatkowe obciążenie finansowe całego systemu ochrony zdrowia. W tej sytuacji całkowicie zasadne jest pytanie o rolę lekarza medycyny pracy i badań profilaktycznych, które są pewnego rodzaju inwestycją w zdrowie pracujących, a przede wszystkim o możliwość jej realizacji. Należy zwrócić uwagę, że obecnie w obszarze ochrony zdrowia pracowników:

- opieka profilaktyczna nad pracownikami w Polsce sprowadza się najczęściej do przeprowadzania bardzo ograniczonych badań profilaktycznych, wymuszonych przepisami zawartymi w Kodeksie pracy;
- służba medycyny pracy nie realizuje wszystkich przypisanych jej zadań ze względu na brak źródeł finansowania – wielu pracodawców zgadza się opłacać jedynie to, co jest obowiązkowe;
- zakres wstępnych i okresowych badań profilaktycznych pracownika nie jest ukierunkowany na kompleksową ocenę stanu zdrowia, ale na ocenę tych układów i narządów, które są krytyczne dla występujących w pracy zagrożeń.

Polski system ochrony zdrowia wymaga wielu działań usprawniających dostęp do efektywnej opieki medycznej i leczenia, zwłaszcza obecnie, w okresie tzw. długu zdrowotnego po pandemii. W tej sytuacji badania pracowników stają się okazją do prowadzenia działań profilaktycznych także w pozazawodowych aspektach zdrowia. Wiąże się to z koniecznością modyfikacji modelu ochrony zdrowia pracujących.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

Lekarz medycyny pracy: nowe zadania, większe kompetencje

Pierwszym etapem zmian, jakim powinien ulec model dotychczasowej ochrony zdrowia pracujących, powinno być określenie zakresu kompleksowej opieki profilaktycznej. Musi ona obejmować zarówno działania profilaktyki pierwszorzędowej pierwotnej, ukierunkowane na zapobieganie chorobom lub zmniejszenie ryzyka ich rozwoju, jak i wtórnej, skoncentrowanej na wczesnym wykrywaniu wielu schorzeń, w tym chorób cywilizacyjnych (tj. nadciśnienia tętniczego, cukrzycy, zaburzeń lipidowych, chorób nowotworowych). Dla realizacji tych założeń istotna jest ocena całkowitego zdrowia pracownika, która podczas wizyty u lekarza medycyny pracy powinna obejmować:

- zebranie i wykorzystanie danych z ukierunkowanego wywiadu, w tym z uwzględnieniem gotowych scenariuszy;
- identyfikację czynników ryzyka;
- wykonanie dodatkowych badań laboratoryjnych lub obrazowych, np. pomiaru poziomu glukozy we krwi, lipidogramu;
- przygotowanie zaleceń i/lub skierowań dla pacjenta.

Nie należy zatem ograniczać roli lekarza medycyny pracy do orzecznictwa: specjalista powinien też być ekspertem w analizowaniu powiązań między pracą a stanem zdrowia badanego, potrafiącym uwzględniać wszystkie aspekty profilaktyki: zakres indywidualny i grupy pracowników objętych opieką, wskazania do diagnostyki i leczenia. Zarówno jako część zespołu interdyscyplinarnego, jak i pracując samodzielnie, lekarz powinien wspierać zdrowie pracujących i współtworzyć zdrowe i bezpieczne warunki ich pracy.

W międzynarodowych wytycznych dotyczących kompetencji lekarzy sprawujących opiekę zdrowotną nad pracującymi podkreśla się przede wszystkim ich rolę doradców (na poziomie indywidualnym i całego zakładu, m.in. w wykrywaniu i wskazywaniu nieprawidłowości organizacyjnych mających realny wpływ na zdrowie i komfort pracowników, w sugerowaniu zmian, metod i środków ich wprowadzania) oraz koordynatorów systemu informacyjnego (gromadzenie i rozpowszechnianie informacji związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem w procesie pracy, projektowanie oraz realizowanie programów szkoleniowych i promujących zdrowie)². W świetle tych rekomendacji lekarz medycyny pracy może zatem występować jako doradca pracodawcy, udzielający porad w sprawach organizacyjnych i zgodnie z językiem danej instytucji, potrafiący pracować na jej różnych poziomach strukturalnych i posługujący się przepisami prawnymi, co należy uwzględnić w nowoczesnym modelu ochrony zdrowia pracujących.

2 International Commission on Occupational Health, *International Code of Ethics for Occupational Health Professionals*, 3rd ed., 2014, http://www.icohweb.org/site/multimedia/code_of_ethics/code-of-ethics-en.pdf (15.03.2023).

Ocena efektywności opieki profilaktycznej

Wprowadzenie szeroko zakrojonych działań prozdrowotnych może pozwolić na efektywną opiekę profilaktyczną nad pracownikami. Korzyści z inwestycji w ich zdrowie osiągają: pracownik, pracodawca, system ochrony zdrowia, w tym związany z opieką profilaktyczną, a w wymiarze zdrowia publicznego – całe społeczeństwo. Zestawienie głównych beneficjentów takiej inwestycji i osiąganych przez nich korzyści przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Zestawienie głównych beneficjentów inwestycji w zdrowie pracownika i podstawowych korzyści dla poszczególnych stron

Pracownik	Pracodawca	Społeczeństwo
<ul style="list-style-type: none">• zdrowie,• satysfakcja z pracy,• pełne wynagrodzenie.	<ul style="list-style-type: none">• mniejsza absencja pracowników,• większa produktywność pracy,• lepsza pozycja organizacji na rynku,• gwarancja bardziej ustabilizowanej pracy i obecności pracowników w pracy,• zmotywowani pracownicy,• mniejsze koszty wprowadzenia nowo zatrudnionych,• mniej problemów związanych z fluktuacją kadry.	<ul style="list-style-type: none">• dłuższy okres zdolności do pracy,• mniejsze koszty dla systemu ochrony zdrowia,• mniejsze obciążenie pracą systemu ochrony zdrowia.

Źródło: opracowanie własne

Ocena efektywności inwestycji wymaga poznania kategorii kosztów wynikających z prowadzenia kompleksowej opieki profilaktycznej nad pacjentem. Można je podzielić na:

- 1) koszty bezpośrednie, czyli ponoszone przez pracodawcę, system ochrony zdrowia i społeczeństwo:
 - wynagrodzenie personelu służby medycyny pracy,
 - koszty sprzętu i badań,
 - koszty utrzymania jednostek służby medycyny pracy;
- 2) koszty pośrednie, ponoszone odpowiednio przez:
 - pracownika – czas poświęcony na badanie/interwencję,
 - system ochrony zdrowia – koszt prowadzonych programów profilaktycznych,
 - społeczeństwo – koszty badań naukowych,
 - pracodawcę – koszty utraty produktywności związanej z czasem poświęconym na interwencję oraz implementację działań profilaktycznych.

Zyski z kompleksowej inwestycji w zdrowie pracownika są liczne i przewyższają koszty³. Należą do nich korzyści zarówno finansowe, jak i niematerialne, a dotyczą następujących kategorii:

- produktywność,
- korzyści zdrowotne,

³ J. Steel, L. Godderis, J. Luyten, *Methodological Challenges in the Economic Evaluation of Occupational Health and Safety Programmes*, „International Journal of Environmental Research and Public Health” 2018, Vol. 15, Issue 11; doi: 10.3390/ijerph15112606.

- oszczędności na opiece zdrowotnej,
- brak kosztów administracyjnych i prawnych,
- brak kosztów niematerialnych.

Szczegółowy wykaz korzyści według tych kategorii przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Zyski związane z inwestycją w zdrowie pracownika

Kategoria	Beneficjent		
	pracownik	pracodawca	społeczeństwo
produktywność	<ul style="list-style-type: none"> • brak utraty wynagrodzenia w trakcie choroby, • większa motywacja do pracy. 	<ul style="list-style-type: none"> • brak zjawisk typu absencja lub tzw. prezenteizm, • wyższa jakość pracy i jej wydajność, • brak konieczności zmian personalnych, • brak rekompensat finansowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • opieka nad chorym lub rodziną, • efekty makroekonomiczne.
korzyści zdrowotne	<ul style="list-style-type: none"> • zdrowie fizyczne i psychiczne, • jakość życia, • dobrostan, • długość życia, • sprawność. 	<ul style="list-style-type: none"> • większa wydajność zdrowego pracownika. 	<ul style="list-style-type: none"> • perspektywa zdrowia publicznego.
oszczędności na opiece zdrowotnej	<ul style="list-style-type: none"> • brak dodatkowych kosztów związanych z leczeniem. 	<ul style="list-style-type: none"> • brak kosztów absencji, • brak kosztów ubezpieczeń, • brak odszkodowań. 	<ul style="list-style-type: none"> • brak kosztów związanych z ubezpieczeniem społecznym.
brak kosztów administracyjnych i prawnych	–	<ul style="list-style-type: none"> • brak kosztów absencji, • brak odszkodowań, • niepodwyższone składki na ubezpieczenie. 	–
brak kosztów niematerialnych	<ul style="list-style-type: none"> • brak obaw o zdrowie i bezpieczeństwo, • brak cierpienia. 	<ul style="list-style-type: none"> • poprawa wizerunku organizacji na rynku, • realizacja społecznej odpowiedzialności, • atrakcyjna oferta dla potencjalnych pracowników. 	<ul style="list-style-type: none"> • brak obaw i cierpienia współpracowników, rodziny.

Źródło: J. Steel, L. Godderis, J. Luyten, *Methodological Challenges in the Economic Evaluation of Occupational Health and Safety Programmes*, „International Journal of Environmental Research and Public Health” 2018, Vol. 15, Issue 11

Ponieważ argumentem wzmacniającym chęć troski pracodawcy o zdrowie pracownika może być kwestia opłacalności, warto prześledzić również takie dane. Analiza przeprowadzona na podstawie badania w wielu krajach na świecie, w tym w północnej Europie, Ameryce Północnej, Australii i w niektórych krajach Azji, wykazała, że inwestycja 1 euro w ochronę zdrowia pracujących zwraca się w kwocie 2,2 euro, a korzyści obejmują zwiększone bezpieczeństwo i lepszy stan zdrowia⁴. Szczegółowe zestawienie wskazanych kosztów i korzyści przedstawiono w tabeli 3.

⁴ International Social Security Association, *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*, Geneva 2011, https://www1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/2-Return-on-prevention_en-29437.pdf (15.03.2023).

Tabela 3. Zestawienie kosztów i korzyści dla pracodawcy związanych z inwestycją w zdrowie pracownika (wybrane kraje Europy, Ameryki Północnej, Azji i Australii)

Koszty prewencji	Zyski z prewencji
<ul style="list-style-type: none"> ochrona osobista, wytyczne dotyczące bezpieczeństwa i wsparcie medyczne, szkolenia z bezpieczeństwa, badania pracowników, koszty organizacyjne, koszty inwestycyjne, koszty rozpoczęcia. 	<ul style="list-style-type: none"> oszczędności z powodu braku zakłóceń, oszczędności dzięki redukcji czasu poświęcanego na odrabianie zaległości, wartość dodana wynikająca ze zwiększonej motywacji i satysfakcji pracowników, wartość dodana wynikająca z lepszej jakości produktów, wartość dodana płynąca z innowacji produktów, wartość dodana wynikająca z lepszego wizerunku firmy.

Źródło: International Social Security Association, *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*, Geneva 2011, https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/2-Return-on-prevention_en-29437.pdf (15.03.2023)

Zwrot kosztów zainwestowanych w ochronę zdrowia pracujących jest argumentem przemawiającym za zmianą modelu opieki profilaktycznej, czy raczej właściwym jej wykorzystaniem. Niezrozumiały w tym kontekście wydaje się dotychczasowy brak działań wykorzystujących potencjał służby medycyny pracy, m.in. badań profilaktycznych i doradztwa lekarzy specjalistów medycyny pracy.

Precyzyjne oszacowanie kosztów, jak i korzyści płynących ze wzmocnienia zdrowia pracownika w przypadku naszego kraju jest trudne, ponieważ ochrona zdrowia pracujących funkcjonuje obecnie w przeważającej mierze jako rozproszony, fragmentaryczny system. Wprawdzie role podstawowych interesariuszy są tam stosunkowo precyzyjnie określone (lekarze medycyny pracy, pacjenci/pracownicy, pracodawcy), tym niemniej z uwagi na obecny, mocno archaiczny sposób zorganizowania całego systemu medycyny pracy nie są osiągnięte dodatkowe omawiane tu korzyści. Zapewne będą one możliwe do osiągnięcia po wprowadzeniu zmian opisanych w propozycjach nowych kompetencji lekarzy medycyny pracy wobec kompleksowego modelu systemu ochrony zdrowia pracujących.

Warto podkreślić, że wykluczenie służby medycyny pracy z działań profilaktycznych w obecnych i spodziewanych uwarunkowaniach demograficznych może okazać się znacznie droższe niż poniesienie kosztów związanych z włączeniem jej w te działania już teraz.

Program National Institute for Occupational Safety and Health „Total Worker Health” („Całkowite Zdrowie Pracownika”) jest realizowany poprzez polityki, strategie, programy i działania, które mają integrować ochronę przed zagrożeniami ze strony środowiska pracy i przed chorobami z popularyzacją działań prewencyjnych i promujących zdrowie, tak by zwiększać dobrostan (*well-being*) pracownika⁵.

⁵ The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), „Total Worker Health” Program, <https://www.cdc.gov/niosh/twh/default.html> (15.03.2023).

Badania Maria Fernanda, Petera Caputiego i Freda Ashbury'ego wskazują, że elementy potrzebne do zbudowania trwałego programu zdrowia i bezpieczeństwa to:

- wzmocnienie pozycji personelu służby medycyny pracy,
- komunikacja wewnętrzna,
- jasne zasady,
- rozwój standardów opieki medycznej,
- dostęp do opieki medycznej wysokiej jakości,
- partnerstwo i współpraca pomiędzy pracodawcami i służbą medycyny pracy,
- kultura raportowania,
- kultura uczenia się i stałego doskonalenia,
- oparty na faktach monitoring korzyści⁶.

Przykładem takiej współpracy profesjonalistów medycznych z pracodawcami są opracowane w ostatnim czasie raporty powstałe z inicjatywy Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej. Raport *Zawodowo zaszczepieni* służy szerzeniu wiedzy wśród pracodawców na temat skuteczności i bezpieczeństwa szczepień oraz ich wartości dla zdrowia publicznego. W ramach tego projektu, we współpracy z ekspertami i profesjonalistami medycznymi, powstały rekomendacje dotyczące potrzeb rozszerzenia zakresu szczepień dorosłych oraz zmian organizacyjnych niezbędnych do usprawnienia ich przeprowadzenia⁷. Z kolei *Profilaktyka zdrowotna w systemie ochrony zdrowia* zawiera propozycje poprawy wykorzystania profilaktyki i wczesnej diagnostyki w celu zapewnienia bezpieczeństwa zdrowotnego obywateli⁸.

Podsumowanie i wnioski

Z niniejszej analizy wynika, że koszty zaburzeń zdrowotnych i niewystarczającego bezpieczeństwa w pracy są wysokie. Składają się na nie: absencja chorobowa, koszty chorób związanych z pracą i zgonów z powodu tych chorób, następstwa wypadków przy pracy i zgony z tej przyczyny, a przede wszystkim koszty pośrednie związane z niższą wydajnością pracownika z problemami zdrowotnymi. Z kolei korzyści z tzw. dobrego zdrowia i bezpieczeństwa w pracy to:

- zredukowane koszty,
- zredukowane ryzyko,
- mniejsza absencja pracowników i ich wymiana,

6 M. Fernando, P. Caputi, F. Ashbury, *Impact on Employee Productivity from Presenteeism and Absenteeism: Evidence From a Multinational Firm in Sri Lanka*, „Journal of Occupational and Environmental Medicine” 2017, Vol. 59, Issue 7; doi: 10.1097/JOM.0000000000001060.

7 Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, *Zawodowo zaszczepieni. Rekomendacje*, <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/04/raport-zawodowo-zaszczepieni-final-www-skompresowany.pdf> (15.03.2023).

8 Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, *Raport – profilaktyka zdrowotna w systemie ochrony zdrowia*, <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2022/01/www-raport-profilaktyka-zdrowotna-w-systemie-ochrony-zdrowia-final-7.pdf> (15.03.2023).

- mniej wypadków,
- mniejsze zagrożenia prawne,
- lepsza pozycja wśród dostawców i partnerów,
- lepsza reputacja wśród inwestorów, klientów i społeczeństwa,
- zwiększona produktywność, ponieważ pracownik jest zdrowszy, szczęśliwszy i bardziej zmotywowany.

Podsumowując, należy stwierdzić, że inwestycja w zdrowie pracownika jest nie tylko opłacalna, ale w obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, w której maleje liczba osób aktywnych zawodowo, staje się koniecznością. System opieki profilaktycznej nad pracownikami w Polsce jest przygotowany do znacznie szerszej zakrojonych działań prozdrowotnych niż te prowadzone obecnie. Optymalne wykorzystanie służby medycyny pracy w strategii wspierania całkowitego zdrowia osób pracujących wymaga ścisłej współpracy z pracodawcą i świadczenia usług wysokiej jakości, zgodnie z zasadami dobrych praktyk.

Jolanta Walusiak-Skorupa
Klinika Chorób Zawodowych i Zdrowia Środowiskowego
Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi
 ORCID: 0000-0003-0836-6800

BIBLIOGRAFIA

- Fernando M., Caputi P., Ashbury F., *Impact on Employee Productivity from Presenteeism and Absenteeism: Evidence from a Multinational Firm in Sri Lanka*, „Journal of Occupational and Environmental Medicine” 2017, Vol. 59, Issue 7; doi: 10.1097/JOM.0000000000001060.
- International Commission on Occupational Health, *International Code of Ethics for Occupational Health Professionals*, 3rd ed., 2014, http://www.icohweb.org/site/multimedia/code_of_ethics/code-of-ethics-en.pdf (15.03.2023).
- International Social Security Association, *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*, Geneva 2011, https://www.issa.int/sites/default/files/documents/publications/2-Return-on-prevention_en-29437.pdf (15.03.2023).
- National Institute for Occupational Safety and Health, Total Worker Health® Program, <https://www.cdc.gov/niosh/twh/default.html> (15.03.2023).
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, *Raport – profilaktyka zdrowotna w systemie ochrony zdrowia*, <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2022/01/www-raport-profilaktyka-zdrowotna-w-systemie-ochrony-zdrowia-final-7.pdf> (15.03.2023).
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, *Zawodowo zaszczepieni. Rekomendacje*, <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/04/raport-zawodowo-zaszczepieni-final-www-skompresowany.pdf> (15.03.2023).

Koszty świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Prewencja jako element zarządzania tymi kosztami

Wkład autorów:

- A – Projekt badań
- B – Zbieranie danych
- C – Analiza statystyczna
- D – Interpretacja danych
- E – Przygotowanie manuskryptu
- F – Analiza literatury
- G – Zbieranie funduszy

^{B,C,D,E,F} **Elżbieta Dobrowolska**

Departament Prewencji i Rehabilitacji
Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ORCID: 0009-0009-7743-5751

^{B,C,D,E,F} **Bartosz Gaca**

Departament Prewencji i Rehabilitacji
Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ORCID: 0009-0001-7504-1275

Wstęp: Niniejszy artykuł wpisuje się w dyskusję na temat biznesowego znaczenia inwestycji w bezpieczeństwo i zdrowie w pracy. W tekście przedstawiono perspektywę ubezpieczyciela społecznego na tle kosztów, jakie są generowane przez świadczenia wypłacane w związku ze zmaterializowaniem się ryzyka wypadku przy pracy i choroby zawodowej, oraz działań profilaktycznych i minimalizujących to ryzyko przewidzianych w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych.

Cel: Analiza kosztów wypadków przy pracy i chorób zawodowych jako kosztów uczestników powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych, a zatem kosztów nie tylko indywidualnych (ubezpieczonych, płatników składek), ale także całego społeczeństwa. Autorzy podejmują próbę oceny działań prewencyjnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako elementu zarządzania ryzykiem ubezpieczeniowym, który wpisuje się także w szerszy system zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy.

Materiał i metody: W toku prac badawczych wykorzystano analizę danych dotyczących świadczeń wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych z funduszu wypadkowego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Analizie poddano głównie dane statystyczne oraz akty prawne. Przy formułowaniu wniosków wykorzystano także wiedzę ekspercką wynikającą z zajmowanych przez autorów stanowisk.

Wnioski: Działania prewencyjne, które minimalizują ryzyko wypadku przy pracy i choroby zawodowej, stanowią istotny element zarządzania systemem ubezpieczeń społecznych oraz wpisują się w szeroko rozumiane systemowe podejście do zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy. Prewencja jako instrument zarządzania ryzykiem ubezpieczeniowym pozwala ograniczać koszty wypadków przy pracy i chorób zawodowych. O skuteczności podejmowanych działań prewencyjnych świadczy kondycja funduszu wypadkowego, w którym wpływy dwukrotnie przewyższają wydatki. Zmniejszanie wydatków związanych z funkcją kompensacyjną systemu ubezpieczeń społecznych daje szersze możliwości rozwoju jego funkcji prewencyjnej, wykraczającej poza profilaktykę w obszarze wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Prewencja dotyczy tu również utrzymywania zdolności do pracy ubezpieczonych, co w dobie starzejącego się społeczeństwa odgrywa niezwykle ważną rolę.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo i zdrowie w pracy, choroba zawodowa, prewencja, ryzyko ubezpieczeniowe, wypadek przy pracy

Costs of benefits for accidents at work and occupational diseases prevention as a part of their cost management

Introduction: This article is part of a discussion on the business value of investing in occupational safety and health. The article presents the perspective of the social insurance provider within the context of the costs generated by the benefits paid in connection with the materialization of the risk of accidents at work and occupational diseases and the preventive and minimising measures provided for in the general social insurance system.

Objective: To analyse the cost of accidents at work and occupational diseases as a cost to the participants in the universal social security system, and thus not only to the individual (insured persons, contributors) but also to society as a whole. The authors attempt to evaluate the preventive actions of the Social Insurance Institution as an element of insurance risk management, which is also part of the broader occupational safety and health management system.

Materials and methods: Analysis of data on the benefits paid by the Social Insurance Institution from the accident fund of the Social Insurance Fund was used in the course of the research. The analysis focused on statistical data and legal acts. Expertise from the authors' positions was also used in the formulation of the conclusions.

Results: Preventive measures that minimise the risk of occupational accidents and diseases are an important element of the management of the social security system and are part of a broadly understood systemic approach to the management of occupational safety and health. Prevention as an insurance risk management tool helps to reduce the cost of accidents at work and occupational diseases. The effectiveness of the preventive measures taken is demonstrated by the condition of the accident fund, where the receipts are twice that expenditure. Reducing the expenditure associated with the social security system's compensatory function gives greater scope for developing the system's preventive function and here beyond prevention in the area of accidents at work and occupational diseases. Prevention also involves maintaining the ability of the insured to work, which plays an extremely important role in an ageing society.

Key words: safety and health at work, occupational disease, prevention, insurance risk, accident at work

Otrzymano: 25.08.2023

Zaakceptowano po recenzjach: 6.11.2023

DOI: 10.5604/01.3001.0053.9661

Wstęp

Każdy wypadek przy pracy ma wymiar społeczny, ale nierozzerwalnie wiąże się też z kosztami, które powstają w związku z nim oraz w jego następstwie. Koszty te ponosi zarówno pracodawca (związane m.in. ze straconym czasem pracy, niższą wydajnością i jakością wykonywanej pracy oraz zaburzeniami toku produkcji, które zwiększają jej koszt i wpływają negatywnie na wizerunek firmy¹), jak i pracownik, który uległ wypadkowi w miejscu pracy. Analizując straty, które są generowane przez wypadki przy pracy i choroby zawodowe, nie sposób nie pochylić się również nad kosztami świadczeń przysługujących w związku ze zmaterializowaniem się tych ryzyk. Kategoria kosztów ponoszonych w ramach powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych wydaje się być bardzo ważna, dotyczy bowiem wydatków finansowanych przez ogół społeczeństwa wpisującego się w ten system. Można zatem postawić tezę, że wypadek przy pracy bądź choroba zawodowa generują koszty nie tylko dla konkretnego pracodawcy, danego pracownika i członków jego rodziny, ale dla wszystkich płatników składek i ubezpieczonych – znaczna część wydatków ponoszona jest przez całe społeczeństwo².

Z tej perspektywy doniosłe stają się wszelkie działania, które mają na celu minimalizowanie ryzyka wypadku przy pracy i choroby zawodowej. Powinny być one inicjowane przez pracodawców. Są one także częścią działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), który realizuje zadania z zakresu prewencji, w tym prewencji wypadkowej.

Fundusz wypadkowy

Wdrożenie reformy systemu ubezpieczeń społecznych w 1999 r.³ zmieniło regulacje dotyczące ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, chorobowych, natomiast w stosunku do ubezpieczeń wypadkowych obowiązywała nadal ustawa z 13 czerwca 1975 r. o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁴. Dopiero wejście w życie 1 stycznia 2003 r. ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189, dalej jako ustawa wypadkowa) dopełniło wspomnianą reformę. Nowa ustawa wypadkowa, w związku z wyodrębnionym przez ustawę systemową ryzykiem ubezpieczeniowym wypadku przy pracy, dotyczy świadczeń

1 Por. J. Rzepecki, *Społeczne koszty wypadków przy pracy w Polsce*, „Bezpieczeństwo Pracy: Nauka i Praktyka” 2005, nr 7/8, s. 34.

2 *Ibidem*.

3 W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1230; zwana dalej ustawą systemową).

4 Dz.U. z 2002 r. nr 78, poz. 713.

z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych i traktuje je jako świadczenia ubezpieczeniowe⁵.

Ustawa wypadkowa określa nie tylko rodzaje świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz warunki, które pozwalają uzyskać do nich prawo, lecz także tryb ich przyznawania, obliczania i wypłaty. Definiuje ona także – charakterystyczną dla ubezpieczenia wypadkowego – zasadę różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, która w przeciwieństwie do pozostałych składek na ubezpieczenia społeczne nie ma stałej, ustalonej z góry wartości procentowej dla każdego z płatników składek⁶. Składka ta jest w całości finansowana przez płatników składek, a jej wysokość jest uzależniona od liczby osób ubezpieczonych oraz od poziomu ryzyka wypadku przy pracy, jakie występuje w danym środowisku pracy.

Składki na ubezpieczenie wypadkowe zasilają tzw. fundusz wypadkowy – jeden z czterech wyodrębnionych elementów Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), tj. państwowego funduszu celowego, którego dysponentem jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Co warto podkreślić, ubezpieczenie wypadkowe jest obowiązkowe i stanowi zabezpieczenie społeczne dla osób nim objętych. System ubezpieczeń społecznych nie przewiduje możliwości dobrowolnego przystąpienia do tego ubezpieczenia, co w literaturze przedmiotu niekiedy traktuje się jako zbyt szerokie wyłączenie⁷.

W przypadku zmaterializowania się ryzyka wypadku przy pracy bądź choroby zawodowej osobom uprawnionym przysługują świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego. Do świadczeń tych należą:

- zasiłek chorobowy, w wysokości 100 proc. podstawy wymiaru składek;
- świadczenie rehabilitacyjne, w wysokości 100 proc. podstawy wymiaru składek, dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie tej zdolności;
- zasiłek wyrównawczy dla pracownika, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;

5 D.E. Lach, S. Samol, K. Ślebzak, *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 12.

6 Jak się niekiedy podkreśla, wprowadzenie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe jest wyrazem zmienionego podejścia do kwestii prewencyjnego oddziaływania systemu świadczeń. Sama składka ma charakter ubezpieczeniowy, a zważywszy na fakt, że świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego wypłaca ZUS, to jedyną możliwością wpływania na płatników składek w celu podejmowania przez nich działań ograniczających ryzyko wypadku przy pracy i chorób zawodowych jest właśnie różnicowanie składki z uwzględnieniem występujących u danego płatnika składek zagrożeń zawodowych oraz ich skutków. Por. D.E. Lach, S. Samol, K. Ślebzak, *op. cit.*, s. 14, W. Sanetra, *O założeniach nowego systemu świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 3, s. 2 i nast.

Na prewencyjny charakter różnicowania składki na ubezpieczenie wypadkowe wskazywali także twórcy projektu ustawy wypadkowej. W uzasadnieniu do rządowego projektu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wskazano bowiem wprost, że „Celem projektowanej ustawy jest stworzenie mechanizmów stymulujących działania pracodawców, zmierzające do podnoszenia poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy. Podstawowym narzędziem umożliwiającym takie stymulowanie ma być zróżnicowana składka na ubezpieczenie wypadkowe” – druk nr 586 z 12 czerwca 2002 r., s. 35, <https://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/opisy/586.htm> (12.06.2023).

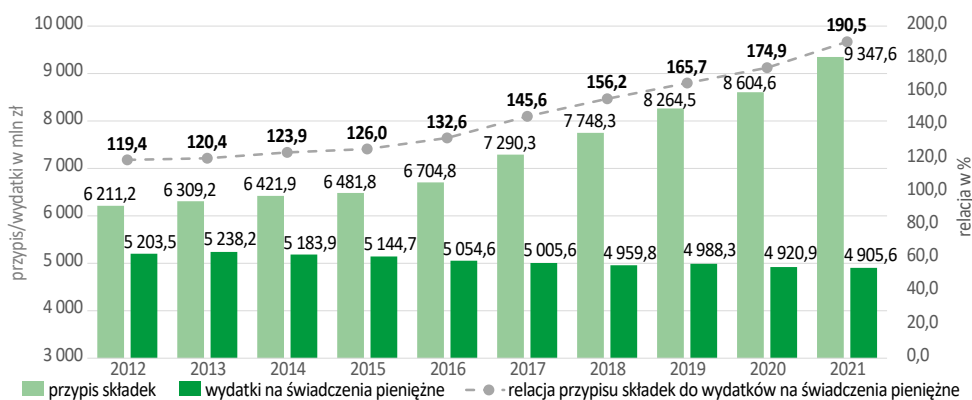
7 Por. J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001, s. 234–235.

- jednorazowe odszkodowanie dla osoby, która doznała stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- jednorazowe odszkodowanie dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
- renta z tytułu niezdolności do pracy dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- renta szkoleniowa dla osoby, w stosunku do której orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie,
- renta rodzinna dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
- dodatek do renty rodzinnej dla sieroty zupełnej;
- dodatek pielęgnacyjny;
- pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne (które nie są objęte refundacją z ubezpieczenia zdrowotnego).

Kondycja finansowa funduszu wypadkowego w latach 2012–2021 z roku na rok była coraz lepsza. Spowodowane to było tym, że zwiększały się wpływy ze składek, a wydatki na świadczenia malały. Na przestrzeni analizowanego dziesięciolecia przypis składek charakteryzował się tendencją wzrostową, a wskaźnik dynamiki zmian w 2021 r. w stosunku do 2012 r. wyniósł 151 proc., co oznacza zwiększenie się tego przypisu o 51 proc. (z 6211,2 mln zł w 2012 r. do 9347,6 mln zł). Wzrost ten był wynikiem rosnących wynagrodzeń (których pochodną była coraz większa składka na ubezpieczenie wypadkowe), a także zwiększającej się liczby osób w omawianym ubezpieczeniu (z 14,1 mln na koniec 2012 r. do 15,7 mln na koniec 2021 r.). Wydatki na świadczenia pieniężne wykazywały natomiast tendencję spadkową (choć nieznaczna) – w 2021 r. w stosunku do 2012 r. zmniejszyły się o prawie 6 proc. (z 5203,5 mln zł w 2012 r. do 4905,6 mln w 2021 r.).

Opisywana sytuacja, czyli wzrost przypisu składek i jednoczesny spadek wydatków, spowodowała znaczne zwiększenie stopnia pokrycia składkami wydatków na świadczenia – ze 119,4 proc. w 2012 r. do 190,5 proc. w 2021 r. W 2021 r. do funduszu wypadkowego wpłynęło prawie dwukrotnie więcej składek, niż wydano na świadczenia (wykres 1).

Wykres 1. Kondycja funduszu wypadkowego w latach 2012–2021

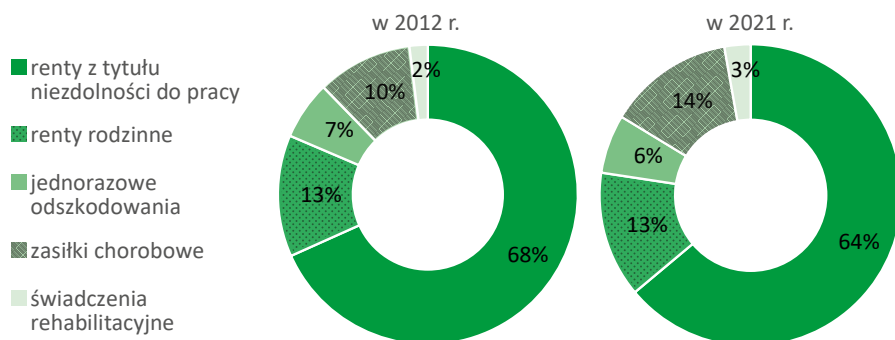


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuarialnych ZUS

Koszty świadczeń finansowanych z funduszu wypadkowego

Wśród wydatków na świadczenia z funduszu wypadkowego w analizowanym okresie przeważającą część stanowiły wydatki na świadczenia długoterminowe, tj. renty z tytułu niezdolności do pracy i renty rodzinne, których udział w tym czasie kształtował się na poziomie 77–82 proc. Pozostałą część stanowiły wydatki na świadczenia krótkoterminowe, tj. zasiłki chorobowe, zasiłki wyrównawcze oraz świadczenia rehabilitacyjne, czyli 12–16 proc. wszystkich kosztów, a także tzw. świadczenia jednorazowe, tj. jednorazowe odszkodowania wypadkowe oraz świadczenia rzeczowe – 6–7 proc. (wykres 2).

Wykres 2. Struktura wydatków na świadczenia z funduszu wypadkowego w 2012 r. i 2021 r.

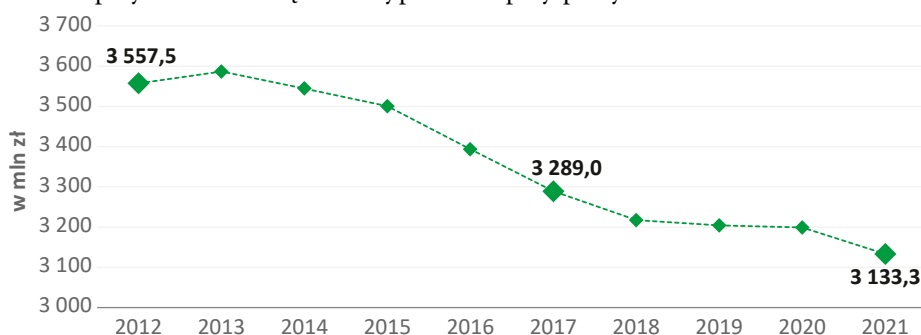


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych ZUS

Najwięcej wydano na renty z tytułu niezdolności do pracy – w 2021 r. wyniosły one 63,9 proc. W analizowanym czasie ich udział we wszystkich wydatkach zmniejszył się o 4,4 pkt proc. (z 68,3 proc. w 2012 r.), z kolei wzrósł udział zasiłków chorobowych o 3,2 pkt proc. (z 10,3 proc. w 2012 r. do 13,5 proc. w 2021 r.). Odsetek pozostałych świadczeń w strukturze wydatków w badanym czasie nie wykazywał znaczącej dynamiki zmian: w przypadku rent rodzinnych był to wzrost o 0,4 pkt proc. (z 13,1 proc. w 2012 r. do 13,5 proc. w 2021 r.), w odniesieniu do świadczeń rehabilitacyjnych był to wzrost o 0,8 pkt proc. (z 2,0 proc. w 2012 r. do 2,8 proc. w 2021 r.), natomiast udział jednorazowych odszkodowań wypadkowych utrzymał się na niezmiennym poziomie, tj. 6,3 proc.

Wydatki na renty z tytułu niezdolności do pracy od 2013 r. wykazywały tendencję malejącą. Na przestrzeni lat 2013–2021 wydatki te spadły o prawie 13 proc. (z 3586,5 mln zł w 2013 r. do 3133,3 mln zł w 2021 r.), natomiast w całym analizowanym okresie spadek ten wyniósł 12 proc. (wykres 3).

Wykres 3. Łączna kwota wydatków na renty z tytułu niezdolności do pracy przyznane w związku z wypadkiem przy pracy



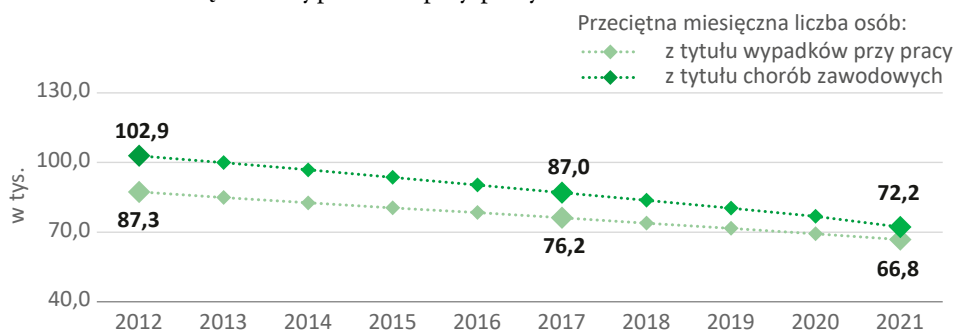
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuarnych ZUS

Zmniejszająca się kwota wydatków na renty z tytułu niezdolności do pracy wynika przede wszystkim ze spadku liczby osób pobierających te świadczenia. Ten kierunek jest spójny z ogólnym spadkiem liczby pobieranych rent z tytułu niezdolności do pracy, niezależnie od źródła ich finansowania (fundusz wypadkowy czy fundusz rentowy).

Przeciętna miesięczna liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy przyznane z powodu wypadku przy pracy maleje. W badanym okresie różnica wyniosła ponad 27 proc. (spadek z 204,1 tys. w 2012 r. do 148,3 tys. w 2021 r.). Przełożyło się to na zmniejszenie wydatków na te świadczenia w 2021 r. w stosunku do 2012 r. o prawie 12 proc.

Spadek przeciętnej miesięcznej liczby osób kształtował się na różnym poziomie – był zależny od przyczyny pobierania renty. I tak w przypadku rent z tytułu wypadków przy pracy wyniósł on 23,5 proc. (z 87,3 tys. osób w 2012 r. do 66,8 tys. osób w 2021 r.), natomiast w odniesieniu do rent z tytułu chorób zawodowych osiągnął 29,8 proc. (z 102,9 tys. osób w 2012 r. do 72,2 tys. osób w 2021 r.) (wykres 4).

Rysunek 4. Liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy przyznane w związku z wypadkiem przy pracy

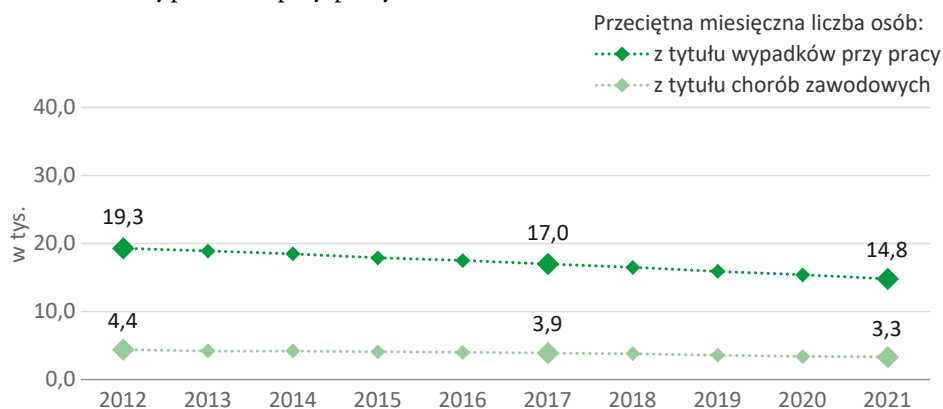


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuarnych ZUS

Przeciętna miesięczna liczba osób pobierających renty rodzinne przyznane z powodu wypadku przy pracy, analogicznie jak w przypadku osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy przyznane w związku z wypadkiem przy pracy, maleje. W ciągu lat 2012–2021 zmniejszyła się liczba osób pobierających ww. świadczenie o ponad 26 proc. (z 27,1 tys. w 2012 r. do 20,0 tys. w 2021 r.). Spadek ten przełożył się na obniżenie wydatków na te renty w 2021 r. w stosunku do 2012 r. o ok. 3 proc.

Różnice w poziomie spadku były zależne od przyczyn pobierania świadczenia. W odniesieniu do rent rodzinnych z tytułu wypadków przy pracy można zaobserwować, że spadek ten wyniósł nieco ponad 23 proc. (z 19,3 tys. osób w 2012 r. do 14,8 tys. w 2021 r.), natomiast w przypadku rent rodzinnych z tytułu chorób zawodowych było to 25 proc. (z 4,4 tys. osób w 2012 r. do 3,3 tys. w 2021 r.) (wykres 5).

Wykres 5. Liczba osób pobierających renty rodzinne przyznane w związku z wypadkiem przy pracy

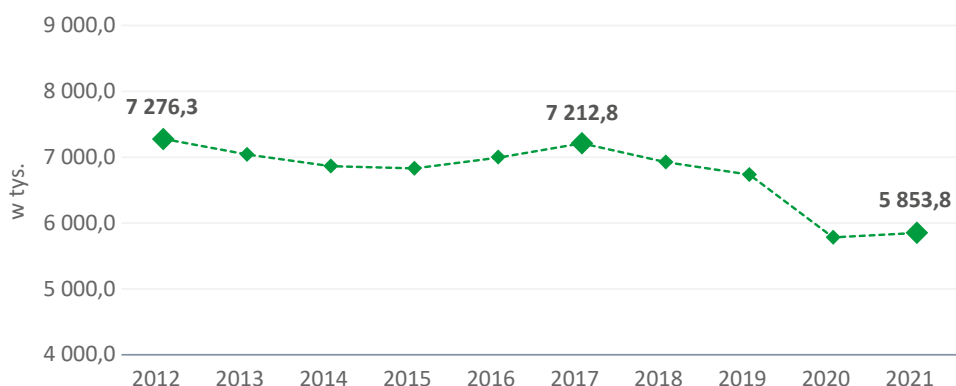


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych ZUS

Można zauważyć, że w omawianym czasie tendencja malejąca dotyczy zarówno liczby osób pobierających długoterminowe świadczenia wypadkowe, jak i wydatków na te świadczenia. Obserwowane spadki liczby osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy i renty rodzinne przyznane w związku z wypadkiem przy pracy przekładają się na obniżenie wydatków na te świadczenia, choć nie było ono wprost proporcjonalne do spadku liczby pobieranych rent, co wynikało chociażby z ich waloryzacji.

W analizowanym okresie liczba dni, za które zostały wypłacone zasiłki chorobowe wypadkowe, była coraz mniejsza – podobnie jak w przypadku świadczeń długoterminowych. Różnica ta wyniosła prawie 20 proc. (spadek z 7276,3 tys. w 2012 r. do 5853,8 tys. w 2021 r.) (wykres 6). Pomimo obserwowanej tendencji wydatki z funduszu wypadkowego na te zasiłki zwiększyły się w 2021 r. w stosunku do 2012 r. o prawie 24 proc.

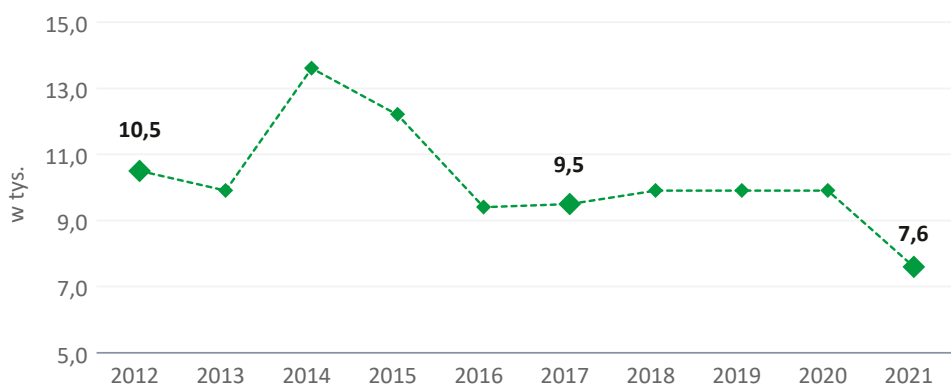
Wykres 6. Liczba dni, za które wypłacono zasiłki chorobowe przyznane w związku z wypadkiem przy pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatnych ZUS

W badanych latach liczba dni, za które zostały wypłacone zasiłki wyrównawcze przyznane w związku z wypadkiem przy pracy, zmniejszyła się o prawie 28 proc. (z 10,5 tys. w 2012 r. do 7,6 tys. w 2021 r.) (wykres 7). Podobnie jak w przypadku zasiłków chorobowych spadek ten nie przełożył się na obniżenie kwot wydatkowanych na te świadczenia. Wydatki na zasiłki wyrównawcze w 2021 r. w stosunku do 2012 r. zwiększyły się o 100 proc.

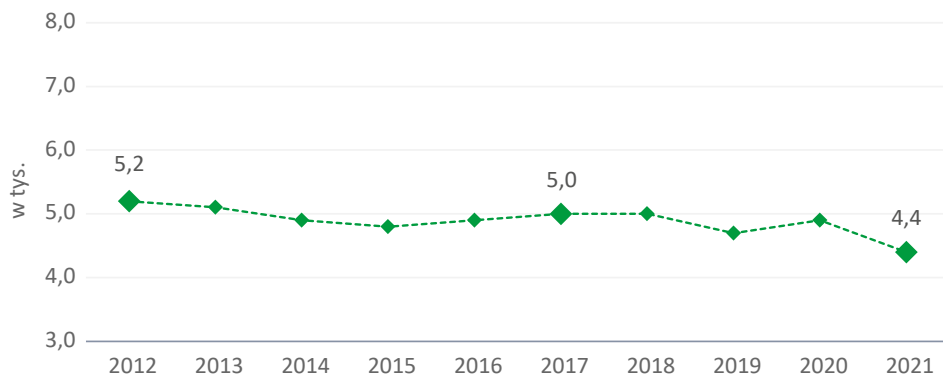
Wykres 7. Liczba dni, za które wypłacono zasiłki wyrównawcze przyznane w związku z wypadkiem przy pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatnych ZUS

Warto przyjrzeć się również przeciętnej miesięcznej liczbie wypłaconych świadczeń rehabilitacyjnych: w rozpatrywanym czasie zmniejszyła się o ponad 15 proc. (z 5,2 tys. w 2012 r. do 4,4 tys. w 2021 r.) (wykres 8). Z kolei wydatki z funduszu wypadkowego na świadczenia rehabilitacyjne wzrosły o prawie 33 proc.

Wykres 8. Liczba osób pobierających świadczenia rehabilitacyjne przyznane w związku z wypadkiem przy pracy

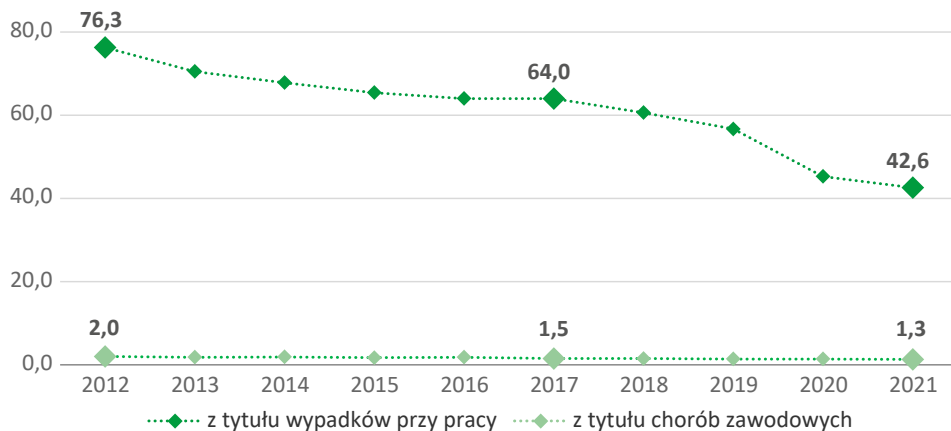


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych ZUS

Liczba krótkoterminowych świadczeń wypadkowych w analizowanym okresie maleje w stosunku do liczby dni zasiłkowych i liczby świadczeń, choć można zauważyć jednocześnie tendencję wzrostową wydatków na te świadczenia. Wzrost tych wydatków jest związany m.in. z podniesieniem wynagrodzeń, które wpływają na zwiększenie podstawy wymiaru wypłacanych zasiłków i świadczeń.

Wypłacane z funduszu wypadkowego jednorazowe odszkodowania wypadkowe w omawianym okresie charakteryzują się tendencją malejącą. Ich liczba ogółem w tym czasie zmniejszyła się o prawie 44 proc. (z 78,3 tys. odszkodowań w 2012 r. do 42,6 tys. w 2021 r.) (wykres 9). Spadek ten przełożył się na obniżenie wydatków z tego tytułu w 2021 r. w stosunku do 2012 r. o 6,5 proc.

Wykres 9. Liczba wypłaconych jednorazowych odszkodowań wypadkowych

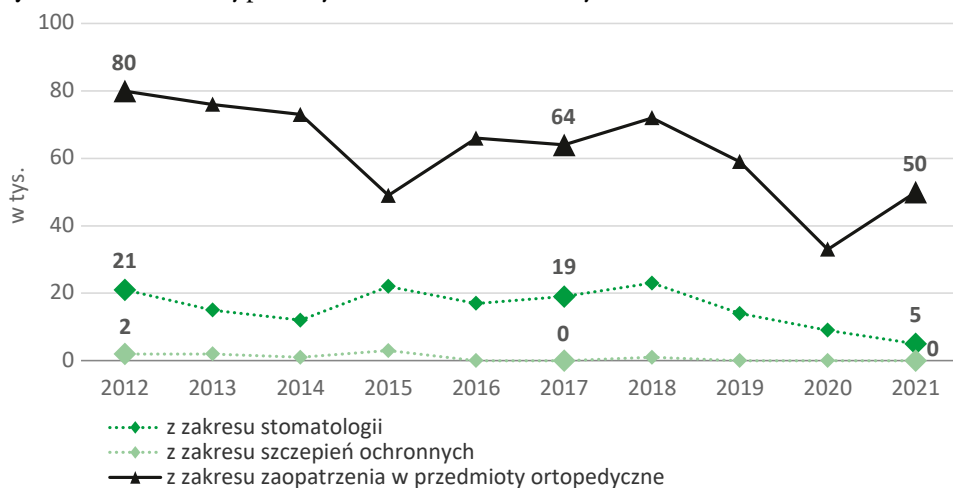


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych ZUS

Przyczyna wypłacenia odszkodowania wpływała na poziom liczby tych świadczeń. W przypadku odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy spadek ten wyniósł nieco ponad 44 proc. (z 76,3 tys. w 2012 r. do 42,6 tys. w 2021 r.), natomiast w odniesieniu do odszkodowań z tytułu chorób zawodowych – prawie 32 proc. (z 1,9 tys. w 2012 r. do 1,3 tys. w 2021 r.).

Należy jeszcze pokrótce omówić świadczenia rzeczowe, które stanowią najmniejszą część świadczeń wypłaconych z funduszu wypadkowego. Liczba wypłaconych świadczeń rzeczowych w analizowanych latach zmniejszyła się o prawie 47 proc.: ze 103 w 2012 r. do 55 w 2021 r. (wykres 10).

Wykres 10. Liczba wypłaconych świadczeń rzeczowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Departamentu Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych ZUS

Działania prewencyjne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Ustawa wypadkowa poza regulacjami dotyczącymi świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego przewidziała także finansowanie działań prewencyjnych. Prewencja wypadkowa wdrożona do systemu ubezpieczeń społecznych w 2003 r. to swoiste dopełnienie prewencji rentowej, wprowadzonej już zdecydowanie wcześniej i ugruntowanej na mocy reformy systemu z 1998 r. Prewencja wypadkowa, mimo swojej historii, która sięga początku funkcjonowania ubezpieczeń społecznych w niepodległej Polsce, po II wojnie światowej na długo zniknęła z tego systemu.

Jak podkreśla Wiesław Koczur, dowartościowanie na gruncie ustawy wypadkowej funkcji prewencyjnej ubezpieczenia wypadkowego należy przyjąć z uznaniem, albowiem

wielopłaszczyznowa działalność w zakresie zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym stanowi jedno z jego podstawowych zadań⁸.

Pojęcie „prewencji wypadkowej” w systemie ubezpieczeń społecznych definiowane jest jako

całościowy kształt działań bezpośrednich (organizatorskich) oraz środków oddziaływania pośredniego (działania legislacyjne) zmierzających do zapobiegania występowaniu ubezpieczeniowych zdarzeń losowych (profilaktyka), zaś w przypadku zaistnienia owych zdarzeń do zapobiegania niekorzystnym skutkom lub ograniczania tych skutków, zwłaszcza w sferze zdrowia oraz zdolności do pracy osoby ubezpieczonej (działalność restytucyjna, naprawcza)⁹.

W rządowym projekcie ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych z 2002 r. projektodawcy uzasadniali, że

ubezpieczenie wypadkowe powinno dysponować takim instrumentem, przez który system mógłby stymulować zapobieganie wypadkom i chorobom zawodowym przez zakłady pracy w szerszym zakresie. Należy zaznaczyć, że ubezpieczenie społeczne od początku jego wprowadzenia, poza normami dotyczącymi świadczeń, zawierało także unormowania mające przynieść ograniczenie liczby oraz skutków wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a w ostatecznym efekcie – wydatków na świadczenia. Celowi temu miała i ma służyć m.in. odpowiednio ukierunkowana prewencja¹⁰.

Działania prewencyjne wprowadzone do systemu w 2003 r. skupiały się głównie na pracy analityczno-badawczo-naukowej w obszarze przyczyn i skutków wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz sposobów eliminacji tych powodów lub ich ograniczenia. Prewencja obejmowała także upowszechnianie wiedzy o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz o sposobach przeciwdziałania tym ryzykom. Prewencja wypadkowa miała zatem wówczas głównie funkcję wsparcia merytorycznego dla płatników składek i ubezpieczonych.

Istotną zmianę w działalności prewencyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wprowadziła nowelizacja, która weszła w życie 1 stycznia 2013 r.¹¹, tj. dokładnie po dekadzie od wdrożenia prewencji wypadkowej. Katalog działań prewencyjnych został wówczas uzupełniony o dofinansowanie przedsięwzięć skierowanych na utrzymanie zdolności do

8 W. Koczur, *Prewencja wypadkowa i zasady jej finansowania* [w:] *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, red. G. Szpor, Warszawa 2007, s. 133.

9 W. Koczur, *Restytucja zdolności do pracy w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych – zarys problematyki* [w:] *Niezdolność do pracy jako ryzyko w społecznym ubezpieczeniu rentowym*, Warszawa–Chorzów 2014, s. 130, porównując do np. Y. Saint-Jours, *La Sécurité sociale et la prévention des risques sociaux*, „Droit Social” 1994, nr 6, s. 594 i nast.; I. Koch, *Vorrang für Prävention und Rehabilitation in der Sozialversicherung*, „Soziale Sicherheit” 1998, nr 1, s. 26 i nast.

10 Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – zgodnie z drukiem nr 586 z 12 czerwca 2002 r., s. 43, <https://orka.sejm.gov.pl/proc4.nsf/opisy/586.htm> (12.06.2023).

11 Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r. poz. 637).

pracy przez cały okres aktywności zawodowej, a które były prowadzone przez płatników składek. Wprowadzone wówczas do ustawy wypadkowej zmiany wyznaczyły prewencji nowy cel. Akcentowane dotychczas zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym zostało uzupełnione o konieczność utrzymywania zdolności do pracy przez cały czas aktywności zawodowej ze względu na jej wpływ na ich powstawanie. Zmiana ta związana była z okolicznościami jej wprowadzania – wdrażaniem reformy podwyższania wieku emerytalnego w Polsce. Można postawić tezę, że zmiana ta przyczyniła się do zacierania różnic między prewencją wypadkową i prewencją rentową, które były dotychczas zorientowane na przeciwdziałanie dwóm różnym ryzykom ubezpieczeniowym (tj. odpowiednio: wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, a także niezdolności do pracy, inwalidztwu). Odtąd podstawowym celem działań prewencyjnych realizowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych stało się utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej. Nie skutkowało to natomiast standaryzacją katalogów działań prewencji rentowej i wypadkowej, źródeł finansowania i innych mechanizmów o charakterze organizacyjno-zarządczym. Sama przedmiotowa zmiana i jej wpływ na system ubezpieczeń społecznych mogą stanowić oddzielny problem badawczy i zasługują na omówienie w ramach odrębnej publikacji.

Obowiązujący katalog działań prewencyjnych finansowanych z funduszu wypadkowego obejmuje:

- 1) dofinansowanie prowadzonych przez płatników składek działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej;
- 2) analizy przyczyn i skutków wypadków przy pracy, zwłaszcza śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, oraz chorób zawodowych;
- 3) upowszechnianie wiedzy o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz o sposobach przeciwdziałania im;
- 4) prowadzenie prac naukowo-badawczych w celu eliminacji lub ograniczenia przyczyn powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

Konstrukcja przepisu wprowadzającego ten katalog¹² pozwala na twierdzenie, że powyższa lista nie ma charakteru enumeratywnego.

Wraz ze zmianami merytorycznymi w katalogu działań prewencyjnych ustawodawca wprowadził także modyfikacje w zasadach ich finansowania: ustanowił nowy poziom wydatków przeznaczanych na te przedsięwzięcia. W efekcie tych działań kwota wydatków na prewencję wypadkową pokrywanych ze środków finansowych zgromadzonych w funduszu wypadkowym wynosi co najmniej 1 proc. należnych składek na ubezpieczenie wypadkowe, przewidzianych w planie finansowym Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na dany rok budżetowy.

12 Art. 37 ust. 2 ustawy wypadkowej, definiując zakres działalności, która może być finansowana ze środków finansowych zgromadzonych w funduszu wypadkowym przeznaczonych na prewencję wypadkową, wskazuje, że „środki [...] przeznacza się na finansowanie działalności związanej z zapobieganiem wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, z uwzględnieniem zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej w aspekcie jej wpływu na powstawanie tych zdarzeń, w szczególności na [...]”. Użyte przed wyliczeniem sformułowanie „w szczególności” świadczy o otwartości katalogu działań prewencyjnych realizowanych w ramach prewencji wypadkowej.

Obecnie kluczowym zadaniem spośród wyżej wymienionych jest dofinansowanie działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej – są one prowadzone przez płatników składek, a realizowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach tzw. programu dofinansowania. To działanie rozszerzyło także zakres prewencji wypadkowej – obok wsparcia merytorycznego oferowane jest także wsparcie finansowe na realizację projektów inwestycyjnych poprawiających bezpieczeństwo i warunki pracy. O dofinansowanie projektów mogą ubiegać się płatnicy składek, którzy: nie zalegają z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, nie zalegają z opłacaniem podatków, nie znajdują się w stanie upadłości, pod zarządem komisarzycznym, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem ani nie ubiegają się o dofinansowanie przed upływem trzech lat od dnia wypłaty przez ZUS całości ostatniego dofinansowania bądź od dnia zwrotu dofinansowania, do którego byli zobowiązani.

W ramach konkursu można uzyskać dofinansowanie na projekty:

- 1) inwestycyjne, które odnoszą się przede wszystkim do bezpieczeństwa technicznego (rozwoju, modyfikacji i usprawnienia stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz systemów i środków ochronnych);
- 2) inwestycyjno-doradcze, które łączą przedsięwzięcia objęte projektami inwestycyjnymi oraz działania, które dotyczą:
 - identyfikacji zagrożeń w miejscu pracy,
 - udokumentowania oceny ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami,
 - wykonania pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych i uciążliwych, występujących w miejscu pracy po zakończeniu realizacji inwestycji w ramach projektu.

Płatnicy składek w ramach dofinansowania mogą zrealizować działania, które muszą się mieścić w następujących obszarach technicznych:

- 1) bezpieczeństwo instalacji technicznych, maszyn, urządzeń i miejsc pracy;
- 2) urządzenia chroniące przed hałasem i drganiami mechanicznymi oraz promieniowaniem elektromagnetycznym;
- 3) oświetlenie miejsc i stanowisk pracy oraz ochrona przed promieniowaniem optycznym;
- 4) ochrona przed energią elektryczną i elektrycznością statyczną;
- 5) urządzenia oczyszczające i uzdatniające powietrze, urządzenia mechanicznej wentylacji powietrza;
- 6) sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy na wysokości, w zagłębieniach i innych strefach pracy;
- 7) sprzęt i urządzenia ograniczające obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego;
- 8) sprzęt i urządzenia służące poprawie bezpieczeństwa pracy w przypadku narażenia na czynniki chemiczne i szkodliwe czynniki biologiczne;
- 9) środki ochrony indywidualnej.

W ciągu dekady funkcjonowania programu dofinansowania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wsparł ponad 9,5 tys. projektów, które poprawiły bezpieczeństwo i warunki

pracy ponad 100 tys. ubezpieczonych (bezpośrednio, a pośrednio liczba ta jest zdecydowanie wyższa, nie uwzględnia ona bowiem pracowników zatrudnionych na stanowiskach, które nie były bezpośrednio objęte dofinansowanym projektem, czy też klientów i innych interesariuszy przedsiębiorstw, którzy również korzystają z urządzeń, instalacji poprawiających np. stan powietrza, jakość oświetlenia, ograniczenia hałasu czy bezpieczeństwo biologiczne i chemiczne).

Poza dofinansowaniem projektów mających na celu poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy, a więc usługą kierowaną bezpośrednio do przedsiębiorców, ZUS realizuje szereg innych działań prewencyjnych, które kieruje:

- 1) zarówno do przedsiębiorców, jak i do ubezpieczonych (edukacja – w postaci szkoleń, seminariów, warsztatów, w których udział mogą brać również inne grupy osób, np. uczniowie i studenci, którzy dopiero się przygotowują do wejścia na rynek pracy),
- 2) bezpośrednio do ubezpieczonych.

Przykładem tych ostatnich działań jest rehabilitacja lecznicza, mieści się ona jednak w zakresie prewencji rentowej i posiada odrębne źródło finansowania. Warto jednak wspomnieć, że rehabilitacja jako oddziaływanie medyczne przyczynia się nie tylko do utrzymania zdolności do pracy, ale często także do przywrócenia już tej utraconej (w takich sytuacjach odbiorcami usług rehabilitacyjnych są świadczeniobiorcy, w tym osoby uprawnione do zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego albo pobierające okresową rentę z tytułu niezdolności do pracy). Rehabilitacja to ważny instrument prewencji – niezależnie od tego, czy wpisuje się w działania profilaktyczne, tj. jeszcze przed zmaterializowaniem się ryzyka niezdolności do pracy, czy też kiedy stanowi tzw. prewencję wtórną, w sytuacjach, w których ryzyko to już się zmaterializowało, ale ubezpieczony nadal rokuje odzyskanie zdolności do pracy. Obecnie ZUS realizuje rehabilitację leczniczą w profilach schorzeń: narządu ruchu, układu krążenia, układu oddechowego, psychosomatycznych, onkologicznych po leczeniu nowotworu gruczołu piersiowego, narządu głosu, a także narządu ruchu po wypadku (wczesna rehabilitacja powypadkowa)¹³.

Działania prewencyjne mają istotny wpływ na system ubezpieczeń społecznych, m.in. oddziałują na kształtowanie się wydatków związanych z materializowaniem się ryzyka niezdolności do pracy oraz ryzyka wypadku przy pracy i choroby zawodowej. W teorii prawa ubezpieczeń społecznych podkreśla się, że działalność ubezpieczycieli społecznych nie powinna sprowadzać się wyłącznie do działalności kompensacyjnej, realizowanej w związku z wystąpieniem określonego rodzaju ryzyka ubezpieczeniowego, ale powinna być także działalnością restytucyjną (prewencją ubezpieczeniową), której celem jest przywracanie zdolności do pracy utraconej w wyniku choroby lub wypadku¹⁴.

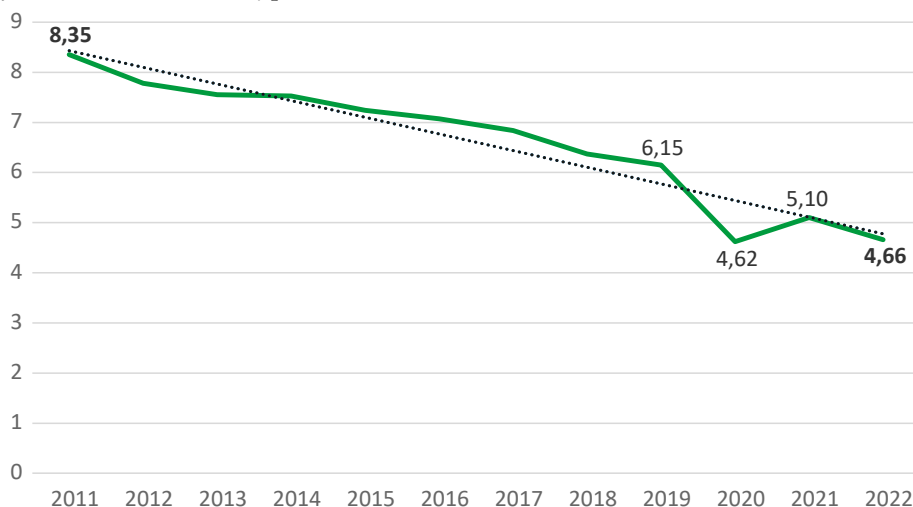
Dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) o liczbie poszkodowanych w wypadkach przy pracy przypadającej na 1000 pracujących, a więc dotyczące tzw. wskaźnika

¹³ Wczesna rehabilitacja powypadkowa wykazuje ścisłą korelację z prewencją wypadkową.

¹⁴ W. Koczur, *Restytucja...*, *op. cit.*, s. 129.

wypadkowości, pokazują, że wskaźnik ten wykazuje tendencję malejącą (wykres 11). W latach 2011–2022 wartość tego wskaźnika zmniejszyła się z 8,35 (2011 r.) do 4,66 (2022 r.), a więc blisko o połowę. Jego najniższą wartość odnotowano dotychczas w 2020 r., jednak ze względu na liczne ograniczenia wynikające z obowiązujących wówczas stanów zagrożenia epidemicznego oraz epidemii nie należy tej wartości uzanawać za szczególnie reprezentatywną. Trzeba natomiast podkreślić, że wartość wskaźnika odnotowana w 2022 r. jest tylko nieznacznie większa niż wspomniana najniższa dotychczas zaobserwowana wartość (+0,04 pkt proc.).

Wykres 11. Wskaźnik wypadkowości w latach 2011–2022



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego¹⁵

Jak podkreślają eksperci ochrony pracy, oszacowania kosztów wypadków przy pracy wykazały, że koszty nowych wypadków przejawiają tendencję spadkową, zmniejsza się liczba zwłaszcza zdarzeń o cięższych skutkach. Wpływ na taką sytuację mają działania prewencyjne prowadzone przez przedsiębiorstwa oraz ZUS, a także zmiany strukturalne w gospodarce, polegające na stopniowym przenoszeniu jej punktu ciężkości z górnictwa czy przemysłu ciężkiego do nowoczesnych gałęzi produkcji i usług, jak również wdrażanie nowych technologii, które poprawiają równocześnie warunki pracy¹⁶.

Jednocześnie wskazuje się, że obecnie straty powodowane wypadkami przy pracy można ograniczyć tylko przez skuteczne działania prewencyjne, które prowadzą nie tylko do zmniejszenia liczby wypadków przy pracy i ich kosztów, ale skutkują również

¹⁵ Opracowano na podstawie informacji sygnalnych Głównego Urzędu Statystycznego: *Wypadki przy pracy* za lata: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 i 2022, publikowanych na stronie internetowej GUS: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/> (12.06.2023).

¹⁶ D. Koradecka, J. Rzepecki, *Spoleczne koszty wypadków przy pracy* [w:] *Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy*, Warszawa–Toruń 2015, s. 73.

zwiększeniem wydajności pracy i satysfakcji pracowników oraz klientów firmy, a także poprawiają wizerunek przedsiębiorstwa, wspomagając realizację jego celów¹⁷.

Aby osiągnąć jeszcze lepsze efekty w omawianym zakresie, konieczna jest współpraca na różnych poziomach. Poprawa zdrowia i bezpieczeństwa w środowisku pracy powinna być efektem współdziałania wszystkich społecznych partnerów na szczeblach: zakładu pracy, lokalnym, narodowym i europejskim¹⁸. Działalność profilaktyczna prowadzona w celu utworzenia i utrzymania odpowiedniego stanu bezpieczeństwa pracy powinna dotyczyć skali i mikro-, i makroekonomicznej. Tylko przy takich założeniach możliwe jest efektywne kształtowanie w społeczeństwie kultury bezpieczeństwa – zarówno w środowisku pracy, w domu, w drodze do i z pracy, jak i podczas wypoczynku, co w końcu spowoduje zmniejszenie kosztów z tytułu wypadków przy pracy ponoszonych przez przedsiębiorcę czy pracownika oraz kosztów społecznych¹⁹.

Mając na uwadze, jak istotna jest współpraca w realizacji celu minimalizowania ryzyka wypadku przy pracy i choroby zawodowej (a w idealnej sytuacji – eliminację tego ryzyka w poszczególnych przedsiębiorstwach czy nawet działach gospodarki), ważne jest, aby działania prewencyjne realizowane przez ubezpieczycieli społecznych oraz inne instytucje powołane do działalności prewencyjnej stymulowały przedsiębiorców do podejmowania działań profilaktycznych w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia w pracy. W tym kontekście niezwykle istotne jest szerzenie wiedzy o biznesowym znaczeniu inwestycji w tym obszarze. Niewystarczające w tym zakresie będzie wyłącznie literalne przestrzeganie przez przedsiębiorców przepisów prawa – konieczne jest natomiast wdrażanie innych, dodatkowych instrumentów, podkreślających determinację w ich dążeniu do ochrony zdrowia i życia pracowników, a przez to do zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Problematyka ta – jak się często podkreśla – powinna być włączana do strategii zarządzania, w szczególności zarządzania personelem, czy strategii CSR²⁰.

Nie należy zapominać także o szerzeniu wiedzy o zagrożeniach wypadkowych i ich skutkach wśród samych pracowników. Niestety od wielu lat podstawową przyczyną wypadków przy pracy jest nieprawidłowe zachowanie się pracownika (w 2022 r. była to przyczyna 61,1 proc. wypadków przy pracy!)²¹. Jeżeli pracownicy nie będą mieli zaszczepionego poczucia odpowiedzialności i nie będą świadomi, że konieczne jest zapobieganie wypadkom przy pracy, wszelkie działania pracodawcy okażą się nieskuteczne²².

17 *Ibidem*.

18 I. Rydlewska-Liszkowska, *Koszty chorób zawodowych i wypadków przy pracy w Polsce*, „Medycyna Pracy” 2006, nr 57(4), s. 318.

19 Por. J. Rzepecki, *Spoleczne koszty wypadków przy pracy w Polsce*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” 2005, nr 7/8, s. 37; S. Wolnica, B. Szczucka-Lasota, R. Wolniak, *Jakość prewencji a koszty wypadków przy pracy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2018, z. 131, s. 593.

20 K. Walczak, *Rola pracodawcy w przeciwdziałaniu wypadkom przy pracy* [w:] *Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy*, Warszawa–Toruń 2015, s. 134–135.

21 Główny Urząd Statystyczny, *Wypadki przy pracy w 2022 r. – dane wstępne*, informacja sygnałna, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2022-roku-dane-wstepne,3,50.html> (12.06.2023).

22 K. Walczak, *op. cit.*, s. 135.

Podsumowanie

Na przestrzeni lat 2012–2021 koszty świadczeń z tytułu wypadków systematycznie spadały. Poprawiła się sytuacja funduszu wypadkowego w ramach Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Wydatki na świadczenia z tego funduszu w 2021 r. stanowiły 1,8 proc. wydatków na świadczenia pieniężne z FUS, co oznacza spadek o 1,2 pkt proc. w stosunku do 2012 r. Wpływ na takie tendencje mają m.in. działania prewencyjne podejmowane przez ZUS. Działania, które minimalizują ryzyko wypadku przy pracy i choroby zawodowej, stanowią istotny element zarządzania systemem ubezpieczeń społecznych oraz wpisują się w szeroko rozumiane systemowe podejście do zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy.

Prewencja jako instrument zarządzania ryzykiem ubezpieczeniowym pozwala ograniczać koszty wypadków przy pracy i chorób zawodowych, dlatego tak istotne jest, aby była ona realizowana wielopłaszczyznowo – nie tylko przez ubezpieczycieli społecznych oraz inne instytucje powołane do działalności prewencyjnej, ale także przez pracodawców. W proces budowania kultury bezpieczeństwa powinni być także aktywnie włączani sami pracownicy.

O skuteczności podejmowanych działań prewencyjnych świadczy m.in. kondycja funduszu wypadkowego, w którym wpływy dwukrotnie przewyższają wydatki. Zmniejszanie wydatków związanych z funkcją kompensacyjną systemu ubezpieczeń społecznych (mniejsza liczba wypłat świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, a także ich niższa kwota) daje szersze możliwości rozwoju jego funkcji prewencyjnej, wykraczającej poza profilaktykę w obszarze wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a dotyczącej utrzymywania zdolności do pracy ubezpieczonych, co w dobie starzejącego się społeczeństwa odgrywa niezwykle ważną rolę. Istotne jest bowiem stwarzanie możliwości jak najdłuższego utrzymywania aktywności zawodowej, przyniesie to korzyści nie tylko dla systemu ubezpieczeń społecznych (dłuższy okres opłacania składek za danego ubezpieczonego, niższe koszty z tytułu wypłaty świadczeń), a w tym kontekście – dla ogółu społeczeństwa, ale także dla pracodawców i przede wszystkim dla samych zainteresowanych, którzy nadal będą powiększać swój kapitał emerytalny.

Elżbieta Dobrowolska
Dyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji
Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ORCID: 0009-0009-7743-5751

Bartosz Gaca
Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji
Zakład Ubezpieczeń Społecznych
ORCID: 0009-0001-7504-1275

BIBLIOGRAFIA

- Główny Urząd Statystyczny, *Wypadki przy pracy*, informacje sygnałne za lata: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 i 2022, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/> (12.06.2023).
- Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001.
- Koczur W., *Prewencja wypadkowa i zasady jej finansowania* [w:] *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, red. G. Szpor, Warszawa 2007.
- Koczur W., *Restytucja zdolności do pracy w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych – zarys problematyki* [w:] *Niezdolność do pracy jako ryzyko w społecznym ubezpieczeniu rentowym*, Warszawa–Chorzów 2014.
- Koradecka D., Rzepecki J., *Spółeczne koszty wypadków przy pracy* [w:] *Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy*, Warszawa–Toruń 2015.
- Lach D.E., Samol S., Ślebzak K., *Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, Warszawa 2010.
- Rydlewska-Liszkowska I., *Koszty chorób zawodowych i wypadków przy pracy w Polsce*, „Medycyna Pracy” 2006, nr 57(4).
- Rzepecki J., *Spółeczne koszty wypadków przy pracy w Polsce*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” 2005, nr 7/8.
- Sanetra W., *O założeniach nowego systemu świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 3.
- Walczak K., *Rola pracodawcy w przeciwdziałaniu wypadkom przy pracy* [w:] *Ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy*, Warszawa–Toruń 2015.
- Wolnica S., Szczucka-Lasota B., Wolniak R., *Jakość prewencji a koszty wypadków przy pracy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2018, z. 131.

Rola grupowych ubezpieczeń osobowych w świetle nowych wyzwań środowiska pracy

Wkład autorów:

- A – Projekt badań
- B – Zbieranie danych
- C – Analiza statystyczna
- D – Interpretacja danych
- E – Przygotowanie manuskryptu
- F – Analiza literatury
- G – Zbieranie funduszy

^{E,F} **Wojciech Semmerling**
Projekt Safety4All

Wstęp: Autor stara się wyjaśnić, dlaczego mimo korzystania z różnorodnych benefitów pracowniczych pracownicy wciąż mogą odczuwać frustrację i bezradność w trudnych sytuacjach życiowych, takich jak wypadki czy ciężkie choroby. Ponadto artykuł wskazuje, że istnieją pewne nieprawidłowości w planowaniu i wdrażaniu programów ubezpieczeniowych, co może prowadzić do nieadekwatności ofert. Autor dzieli się swoimi doświadczeniami i przypadkami działań w organizacjach – mogą one pomóc w opracowaniu bardziej efektywnych i adekwatnych rozwiązań w dziedzinie benefitów pracowniczych.

Cel: Głównym celem artykułu jest zbadanie roli osobowych ubezpieczeń grupowych w kontekście nowych wyzwań środowiska pracy oraz zwrócenie uwagi na wyzwania i problemy związane z tymi benefitami pracowniczymi. Tekst ma także za zadanie rozważyć wyzwania związane z ubezpieczeniami grupowymi w kontekście dobrostanu pracowników oraz zaproponować potencjalne rozwiązania.

Materiały i metody: Autor artykułu opierał się na swoich ponad 30-letnich doświadczeniach zarządzania zespołami brokerskimi w dziedzinie benefitów ubezpieczeniowych i na zgromadzonej wiedzy na temat rynku ubezpieczeń grupowych. Autor przywołuje też wyniki badania przeprowadzonego przez Claro Wellbeing, które wykazało, że jedna na trzy firmy stosuje tzw. *wellbeing washing*.

Wyniki: Prezentowane działania w organizacjach pomagają omówić występujące na rynku problemy, ale też ilustrują, jak można poprawić programy benefitów pracowniczych.

Słowa kluczowe: benefity pracownicze, broker ubezpieczeń, ubezpieczenia grupowe, ubezpieczenie na życie, wellbeing washing

The role of group personal insurance in the light of the new challenges of the working environment

Introduction: Introduction: The author tries to explain why, despite the availability of various employee benefits, employees can still feel frustrated and helpless in difficult life situations, such as accidents or serious illnesses. In addition, the article indicates that there are some irregularities in the planning and implementation of insurance schemes, which may lead to inadequate offers. The author shares his experiences and case studies in organisations, which can help to develop more effective and appropriate solutions in the area of employee benefits.

Objective: The main objective of the article is to examine the role of personal group insurance in the context of the new challenges presented by the working environment and to draw attention to the challenges and problems associated with these employee benefits. The text also considers the challenges of group insurance in the context of worker welfare and proposes potential solutions.

Materials and methods: The author of the article has drawn on his more than 30 years of experience in managing brokerage teams in the field of insurance benefits and his knowledge of the group insurance market. The author also cites the results of a survey carried out by Claro Wellbeing, which has shown that one in three companies uses so-called wellbeing washing.

Results: The activities presented in the organisations help one to discuss market problems, but also illustrate how employee benefit schemes can be improved.

Key words: employee benefits, insurance broker, group insurance, life insurance, wellbeing washing

Otrzymano: 23.03.2023

Zaakceptowano po recenzjach: 29.09.2023

Wprowadzenie

Pracownicze ubezpieczenia grupowe opieki medycznej czy ochrony życia funkcjonują w większości organizacji w naszym kraju. Przeważnie programy te finansowane są w Polsce ze środków pracownika. Tylko w części organizacji na pokrycie kosztów całej składki lub jej części pracodawca przekazuje środki finansowe z własnego budżetu.

Na pewno wszędzie, gdzie jest zatrudnienie, musi być realizowana medycyna pracy. Programy opieki medycznej, powszechnie zwane prywatnymi ubezpieczeniami medycznymi, stają się coraz bardziej popularnym benefitem pracowniczym. Pomimo znaczącego wzrostu zainteresowania pracodawców tymi programami to jednak nadal nie więcej niż 40 proc. organizacji korzysta z takich usług.

Oferta benefitów pracowniczych jest obecnie bardzo szeroka: lunche, pakiety medyczne, ubezpieczenia grupowe, wycieczki zagraniczne, przejażdżki Ferrari itp. Jednak warto zadać sobie pytania, czy taka oferta faktycznie wspiera zatrudnioną osobę, dla czego mimo takiej opieki pracownicy są cały czas zmęczeni, sfrustrowani czy roszczeniowi, a mimo tylu korzyści stają się bezradni, gdy znajdują się w naprawdę trudnej sytuacji, tj. gdy ulegną wypadkowi czy otrzymają diagnozę ciężkiej choroby.

Przyczyn takiego stanu rzeczy może być wiele, jednak niektóre odpowiedzi na powyższe pytania znajdziemy m.in. w politykach organizacji, w których te osoby pracują, a przede wszystkim w konstrukcjach programów ubezpieczenia grupowego, z których korzystają. Warto też prześledzić pracę i decyzje zespołu odpowiedzialnego za wdrożenie benefitów z zakresu szeroko rozumianego *wellbeing*.

Są organizacje, w których przygotowanie, tworzenie i wdrożenie benefitów ubezpieczeniowych związanych ze zdrowiem i życiem pracownika to proces przemyślany i efektywny, nastawiony na osiągnięcie zamierzonego celu. Ale są i takie miejsca pracy, w których o ich wyborze i wdrożeniu decyduje rutyna lub przypadek.

Przez ponad 30 lat zarządzałem zespołami brokerskimi w zakresie benefitów ubezpieczeniowych dla pracowników krajowych i międzynarodowych korporacji. Artykuł prezentuje moje doświadczenia i przypadki działań w organizacjach – i takie wskazujące właściwą drogę postępowania, aby wdrożyć benefity, które faktycznie będą adekwatne do potrzeb pracowników, i takie, których powinno się unikać.

Malowanie trawy na zielono, czyli dużo i za niską składkę

Od wielu lat, tj. od początku mojej działalności w branży, trwa wyścig firm ubezpieczeniowych, pośredników i pracodawców w modyfikowaniu zakresów ubezpieczenia grupowego: i tego na życie, i opieki medycznej. Zakłady ubezpieczeń, jak i dostawcy usług medycznych wymyślają „rajdery”, czyli specjalne elementy zakresu ochrony lub

pakiety ubezpieczeń, aby uatrakcyjnić oferty. Pośrednicy i pracodawcy wprowadzają modyfikacje i wykazują zainteresowanie, że z częściowym wzrostem składki związane jest poszerzenie zakresu ochrony. Warianty oferowanych programów „puchną” od potencjalnych świadczeń, cena podnoszona jest minimalnie, a ubezpieczony gubi się w tym, co finalnie jest objęte ochroną. Nie jest to jednak jego wina. Pracownik nawet nie ma prawa do decyzji o tym, co będzie w zakresie oferty, ponieważ jest to umowa ubezpieczenia grupowego. To ubezpieczający, czyli organizacja, która jest stroną umowy, powinna mieć plan i wizję tego, co chce zrobić i czemu ma służyć wdrożony program. I tutaj stykamy się ze zjawiskiem dość powszechnym, ale które dopiero niedawno zostało ujęte terminologicznie, czyli *wellbeing washing*.

Według badania przeprowadzonego przez Claro Wellbeing¹ jedna na trzy firmy stosuje *wellbeing washing*. Działanie to opiera się na tych samych praktykach co *green washing* (czyli na fałszywych, bezpodstawnych lub jawnie wprowadzających w błąd oświadczeniach lub twierdzeniach na temat zrównoważonego rozwoju), lecz w kontekście pozornego dbania o samopoczucie i zdrowie psychiczne zespołu.

Mówiąc wprost, *wellbeing washing* to rodzaj czynności, które polegają na wprowadzaniu w błąd odnośnie do benefitów pracowniczych związanych ze zdrowiem i z życiem człowieka, pozornie obiecują kompleksową pomoc w trudnych sytuacjach dzięki bardzo rozbudowanemu programowi ubezpieczeń. To sytuacja, gdy oferta nie jest dopasowana do potrzeb pracownika, ale nie dlatego, że organizacje tego nie chcą bądź stosują złe praktyki. Najczęściej przyczyną jest błędne zrozumienie zasad, jakimi powinny być regulowane kwestie wyboru adekwatnej oferty, lub efekt zbyt małej wiedzy w tym zakresie.

Uważam ten nowy termin za bardzo trafny – choć samo zjawisko znane jest od lat – w pełni obrazuje on stan, który dotyczy wielu organizacji w Polsce. To sytuacja, gdzie rolę decydenta o zakresie ochrony w programie ubezpieczenia grupowego na życie pracowników przejmują osoby często nieposiadające wystarczających kompetencji do określenia adekwatności ochrony do faktycznych potrzeb zatrudnionych. Praktyka 30 lat mojej pracy zawodowej wykazała, że pieczę nad programami grupowych ubezpieczeń osobowych w organizacjach sprawują pracownicy działów personalnych – kiedyś działów kadr, a obecnie działów *human resources* (HR).

Z pozoru proces wyboru i wdrożenia programów dotyczących życia i zdrowia pracownika jest nieskomplikowany. Co więcej, często dumnie określane są one jako części programów „wellbeingowych”, a mówiąc prościej: skupionych na dobrostanie pracowniczym.

Do powszechnych praktyk należy przepełnienie programów ubezpieczeń pracowniczych (tych na życie, jak i tych medycznych) zakresami ochrony czy procedurami medycznymi, co zawsze – o czym trzeba pamiętać – znajduje potem odzwierciedlenie w składce. Każdy bowiem element zakresu ubezpieczenia czy procedura medyczna są wyceniane i stanowią część składki łącznej.

¹ Claro Wellbeing, *One in three firms „wellbeing washing”*, <https://blog.clarowellbeing.com/one-in-three-firms-wellbeing-washing> (23.03.2023).

Case study

Historia projektu, który realizowałem dla organizacji zatrudniającej prawie 4000 osób, może posłużyć jako przykład obrazujący nieprawidłowości zachodzące w wielu zakładach pracy. Firma, którą opisuję, była spółką córką międzynarodowej korporacji, jednak z uwagi na obowiązującą mnie nadal tajemnicę zawodową posłużę się tylko ogólnym opisem.

Jesienią w 2021 r. firma ta zleciła mojemu zespołowi poszukiwanie rozwiązań w zakresie benefitu opieki medycznej. Aby zająć się sprawą profesjonalnie, podjęliśmy się oceny ryzyka na podstawie analizy potrzeb. Już na początku współpracy w działania włączył się zespół zajmujący się bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy (BHP) oraz osoby z działu HR. Wspólnie dokonaliśmy analizy wszelkich danych, jakimi dysponował klient, również aktualnie zawartych umów z dostawcami usług medycznych.

Warto zaznaczyć, że w tym czasie współpraca z wewnętrznymi pracownikami organizacji układała się bez zarzutu – departament BHP działał bardzo świadomie, dzieląc się informacjami o stanie zdrowia i narażeniach stanowiskowych pracowników.

W efekcie, po dokonaniu analizy potrzeb, powstał projekt programu opieki medycznej, realizującej zakres medycyny pracy (MP) oraz procedury profilaktyki. Profilaktyka ta określona została na podstawie analizy możliwego zagrożenia na stanowiskach pracy, badania określonych grup, jak i danych z oceny ryzyka zawodowego. Tym sposobem powstał projekt, w którym część obligatoryjna stanowiła w pełni pozapłacowy benefit pracowniczy. Pracodawca dopłacał do pakietów poszerzających zakres bazy, zależnie od grupy zawodowej. Projekt przewidywał również, że pracodawca może fakultatywnie opłacić wybrany pakiet procedur medycznych, w zależności od swoich potrzeb czy zasobności finansowej.

Dotychczasowy program opierał się na zasadzie tzw. suwaka cenowego, w którym procentowo określa się w składce miesięcznej opłatę za świadczenie MP. Zasada ta ustala, jaki procent składki składał się na koszt pracodawcy w zakresie MP, a co w tej części nie stanowiło przychodu pracownika.

W starym programie był jeden pakiet, który miał szeroki zakres opieki medycznej, i to on obejmował świadczenia, które wynikały z obowiązków MP, jak i te dobrowolne. W tym modelu, jeśli chcielibyśmy uzyskać efekt skali i partycypacji, przeszkodą mogła być zasada dobrowolności uczestnictwa, czyli pakiet mógł być przypisany tylko do osoby, która wyraziła na to zgodę. Co z kolei powodowało, że osoby niewyrażające zgody obsługiwane były w zakresie MP w formule fakturowania.

Tym sposobem, co jest ważne w tej historii, zaledwie 40 proc. pracowników korzystało z funkcjonującego dotychczas programu opieki medycznej. Pracodawca zaś rozliczał równoległe z ryczałtem faktury za wykonane badania MP pracowników nieobjętych pakietem. Co istotne, było to ok. 1000 faktur za zrealizowane badania i orzeczenia MP.

Wydawałoby się, że stworzony nowy model to ciekawa konstrukcja, która buduje świadomość potrzeby profilaktyki u każdego pracownika. Co więcej, model ten pozwalał

również na zarządzanie stanem zdrowia wszystkich zatrudnionych poprzez jego pełną dostępność w pakiecie zawierającym świadczenia MP. Dodatkowo dla osób, które wyrażą zgodę, umożliwił on poszerzenie zakresu opieki medycznej. Jednocześnie model kosztów stałych byłby bardziej preferencyjny i mniej obciążający dla pracodawcy. Projekt ten, zbudowany na wiedzy i zasobach HR i BHP, ujednolicił proces skierowań do MP, ale i był przewidywalny kosztowo.

Szczególnie trzeba podkreślić w całym procesie moment, kiedy osoba odpowiedzialna w organizacji za benefity przejęła projekt od zespołu brokerskiego – prace stanęły wtedy na kilka tygodni. Okazało się, że program nie może być wdrożony, gdyż ta sama osoba, która przejęła projekt, zaplanowała w budżecie na kolejny rok tylko kwotę odpowiadającą kosztowi MP za poprzedni okres. Nie uwzględniła ona zatem prawie 40 proc. pracowników uprawnionych do realizacji MP, nie przewidziano zatem i nie zaplanowano dodatkowych środków w przyszłym budżecie.

Podsumowując, przez brak zrozumienia sensu zaproponowanych zmian, komunikacji wewnątrz organizacji, jak i przez brak odpowiednich kompetencji osoby odpowiedzialnej za benefity w planowaniu budżetowym komunikat, jaki trafił do zarządu, był obarczony błędem. Mianowicie aby wprowadzić zmiany w programie opieki medycznej, należało wygospodarować środki, tj. 100 000 zł. Zarządowi firmy nie przekazano faktycznie ponoszonych kosztów wynikających z opłat faktur za MP.

Finalnie program benefitów nie został zmieniony, a dział HR nadal reklamuje go jako jeden z kluczowych elementów dbania o dobrostan swoich pracowników.

Wnioski, czyli synergia pomiędzy działami HR a BHP

Omówiona historia pokazuje nie tylko wzorcowe działania, ale i rzeczywistość pracy nad programami ubezpieczeniowymi. Idea i przygotowanie nowego programu benefitowego opieki medycznej, który zrealizowałby wiele celów, jakie założyli twórcy na etapie jego opracowywania, zderzyły się z rutyną i brakiem doświadczenia. Dodatkowo zabrakło również zaangażowania pracownika odpowiedzialnego za benefity pracownicze w prawidłową realizację przygotowanego projektu. Czy można uznać to za błąd lub zaniedbanie? Przychyłam się raczej do wskazania, że był to przykład działań pozornych lub braku jednolitej polityki komunikacji w organizacji. To także przykład braku spójnej wizji zespołu HR i innych działów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Należy jednak też podkreślić, że błędnie przygotowano komunikaty dla zarządu.

Moje doświadczenie w przeprowadzaniu analizy potrzeb i realizacji projektów obejmujących poszukiwanie dla organizacji benefitów w zakresie programów grupowych ubezpieczenia na życie i usług medycznych wskazuje jasno, że jest wiele do zrobienia w tym obszarze – należy zarówno poprawić wewnętrzną współpracę pomiędzy działami

HR a BHP, jak i lepiej określać cele wdrożenia benefitów, właściwie komunikować się z brokerem czy dostawcami tych usług.

Ze wszystkich firm, z którymi dane mi było pracować w ostatnich latach i które zatrudniały ok. 100 000 pracowników, tylko w ok. 15 proc. benefity ubezpieczeniowe są organizowane w sposób przemyślany i planowo². Główny cel tych firm określony jest na podstawie spójnej wizji, która zakłada, że zapewniane są realne działania profilaktyczne, wyznaczone przez wskaźniki zagrożeń środowiska pracy, oraz efektywne i kompletne przeciwdziałanie skutkom utraty zdrowia i życia pracownika. Dla pracodawców, którzy traktują te benefity jako istotne w budowaniu kultury zdrowia, ważne jest, aby zaangażować te środowiska specjalistów w organizacji, które wspólnie realizują działania szeroko rozumianej polityki zdrowotnej. Obejmuje to także przeciwdziałanie zdarzeniom, które skutkują utratą zdrowia i życia pracowników. Niezwykle istotna jest także dobra komunikacja w organizacji – pomaga ona skutecznie wykorzystać dane i instrumenty, jakimi dysponuje dział BHP, m.in.:

- narzędzia do oceny ryzyka zawodowego,
- dane o zagrożeniach wypadkowych i ryzykach środowiskowych,
- dane z monitorowania incydentów zdrowotnych,
- informacje o osobach narażonych na czynniki nowotworowe.

Kluczowe jest, aby pracownicy działu HR korzystali z dobrze wykonanej oceny ryzyka zawodowego, którą to powinien dysponować dział BHP, gdyż od tego elementu zaczyna się wiele procesów wyceny ryzyka. Do tej oceny wraca się, gdy koło zatoczy proces dowodowy w razie ciężkich zdarzeń wypadkowych przy pracy. To samo tyczy się postępowań przeciwko pracodawcy związanych z powództwem cywilnym pracownika, który utracił zdrowie.

Nie bez powodu kładę nacisk na element związany z danymi o zdrowiu pracowników i o zagrożeniach w środowisku pracy. Wszystkie wyżej opisane elementy oceny ryzyka zawodowego, jak i dane zgromadzone w zasobach wydziału BHP czy dane populacyjne w dziale HR to ważne części wyceny ryzyka dla zakładu ubezpieczeń czy dostawcy usługi medycznej. Wykorzystanie tego zasobu informacji pozwala wycenić sprofilowane ryzyko, w którym ogólne dane statystyczne uzupełniane są faktyczną historią stanu zdrowia i ryzyk zagrażających pracownikom w konkretnej organizacji, a wycena kosztu składki ubezpieczeniowej czy opłaty abonamentowej była adekwatna do konkretnej grupy.

W dobie nieustannych podwyżek cen produktów, które mają wpływ na funkcjonowanie całej gospodarki, dobrze oszacowane ryzyko i analiza wyników szkodowości czy wykorzystania świadczeń mają niebagatelny wpływ na to, czy program ubezpieczenia grupowego (na życie czy opieki medycznej) będzie rentowny dla zakładu ubezpieczeń, czy jednak kolejny okres ubezpieczenia będzie obarczony waloryzacją składki z uwagi na wysokie wyniki szkodowe.

² Dane pochodzą ze źródeł własnych firmy MAK Ubezpieczenia, uzyskano je dzięki analizie rodzajów i charakteru umów ubezpieczenia zawartych w określonej grupie pracowników organizacji obsługiwanych przez MAK.

Synergię pomiędzy BHP i HR tworzą: dobra komunikacja, współdziałanie, wykorzystanie ogromnej wiedzy, którą posiada BHP, oraz prawidłowa komunikacja z zarządem. Trudno się dziwić niechęci czy sprzeciwom członków zarządu danej organizacji, do których dociera komunikat, że koszty programu ubezpieczenia grupowego i programu opieki medycznej wymagają zwiększenia budżetu w bieżącym roku. Bez odpowiedniej prezentacji projektu – opartego na rzetelnej analizie i rekomendacji przygotowanych rozwiązań – nie będzie przestrzeni do dyskusji w kwestii jego finansowania. Skutecznymi argumentami w takich negocjacjach mogą okazać się odpowiedzi na pytania dotyczące wpływu projektu na:

- podniesienie jakości stanu zdrowia pracowników,
- obniżenie kosztów tzw. prezenteizmu (czyli nieefektywnej obecności w pracy, np. podczas choroby),
- obniżenie kosztów administracyjnych obsługi programu przez jej zautomatyzowanie i zmiany systemowe.

Wykorzystuje się w takiej sytuacji zakres medycyny pracy, ale traktowanej jako coś więcej niż tylko narzędzie orzecznicze.

Po co to robimy – czyli jaki jest cel przygotowania i wdrażania benefitów pracowniczych

W większości firm w Polsce funkcjonują narzędzia benefitowe pozwalające na podejmowanie działań, które zabezpieczą pracowników przed skutkami utraty zdrowia lub życia. Większość z tych instrumentów posiada ogromną liczbę elementów z zakresu ochrony ubezpieczeniowej bądź procedur medycznych.

Pracując czynnie w zawodzie brokera, najczęściej spotykałem się z oczekiwaniem podniesienia sum ubezpieczenia lub rozszerzania jego zakresu przy zachowaniu dotychczasowej wysokości składki. Bardzo rzadko zdarzało się, aby osoby, do których obowiązków należała koordynacja/obsługa tych programów, były otwarte na wprowadzenie zmian i proponowały rozwiązania, które miałyby jakiegokolwiek merytoryczne uzasadnienie, powiązane z polityką zarządzania benefitami pracowniczymi. Niestety należy odnotować, że często osoby te żądają również prowizyjnego wynagrodzenia. Ta praktyka w sposób szczególny związana jest z ubezpieczeniem grupowym na życie i niestety do dzisiaj funkcjonuje w bardzo wielu organizacjach Polsce. Pomijam jednak w niniejszym tekście kwestie regulacyjne, jak i etyczne, gdyż to tematy na oddzielny artykuł.

Warto zatem zapytać, jaki powinien być faktyczny cel takiego ubezpieczenia. Dysponując takim narzędziem (które od lat funkcjonuje w Polsce), można przecież w doskonały i prosty sposób realizować szeroko rozumianą politykę zabezpieczenia dobrostanu pracowniczego. Programy mogłyby wykorzystywać pełny potencjał swoich założeń, zdecydowanie powinny odgrywać pierwszoplanową rolę w zabezpieczeniu dobrostanu pracownika.

Osoby odpowiedzialne za wybór i wdrożenie pracowniczych programów ubezpieczeniowych, zarówno związanych z życiem, jak i zdrowiem pracownika, zanim podejmą jakiegokolwiek działania, powinny zadać sobie pytanie o ich cel. Muszą mieć one bowiem na uwadze, że najważniejsze jest to, by program był oparty na dobrze przygotowanej profilaktyce oraz miał na celu kompleksową opiekę pracownika.

Profilaktyka i dobre praktyki zdrowotne

Promocja zdrowia w miejscu pracy jest jednym z priorytetów polityki Unii Europejskiej dotyczącej zatrudnienia i spraw społecznych. Bardzo ciekawe wyniki analiz opublikowała Polska Izba Ubezpieczeń (PIU) w ramach trzeciej edycji „Mapy ryzyka Polaków” – badanie to przeprowadziło SW Research na zlecenie PIU. Badania odbywały się w lutym 2020 r., 2021 r. i 2022 r., każde przeprowadzono na próbie ponad 2000 respondentów, wykorzystując metodę CAWI (*computer-assisted web interview* – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW). Głównym celem badania było zidentyfikowanie kluczowych czynników ryzyka dla Polaków – aby ocenić ich obawy i prawdopodobieństwo wystąpienia tych ryzyk. Odpowiedzi respondentów wskazują, że prywatną opieką medyczną objętych było 4 080 000 osób, a biorąc pod uwagę dane GUS, stanowi to 25 proc. zatrudnionych w polskiej gospodarce (wg stanu zatrudnienia na II kwartał 2022 r., czyli 16 mln osób)³.

Wyniki pokazują, jak istotne staje się udostępnienie pracownikom benefitów medycznych. Ważne jest uwzględnienie w tym działaniu profilaktyki, a nie tylko umożliwienie leczenia stanów chorobowych. Programy prozdrowotne mogą także przeciwdziałać konkretnym problemom (np. nieobecności w pracy, dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym, bezrobociu czy długotrwałej niezdolności do pracy). Teoretycznie powszechnie wiadomo, że działania te umożliwiają organizacjom wyciągnięcie wielorakich korzyści z inwestycji w zdrowie, m.in. pozwalają osiągnąć lepsze wyniki w pracy, wyższą produktywność, a także podnieść poziom motywacji do pracy.

Niezwykle ważne jest też uwzględnianie w przygotowaniu programów kwestii starzejącego się społeczeństwa, co dotyczy każdego pracodawcy. Istotne jest zatem podjęcie takich kroków, które wesprą starszych pracowników w działaniach prozdrowotnych, ale też pomogą wypracować nawyki kontroli własnego zdrowia. Dla osób starszych w organizacji powinny być też takie programy ubezpieczeń życiowych, które zapewniają wysokości świadczeń adekwatne i do zarobków pracowniczych, i do faktycznych potrzeb podjęcia leczenia, rehabilitacji lub do poziomu godnego życia.

W działaniach promocji zdrowia nie powinni być pomijani też młodzi pracownicy. Wykształcenie u nich dobrych nawyków, sprzyjających również wydłużeniu aktywności zawodowej, wymaga wzięcia pod uwagę indywidualnych czynników (np. stylu życia). Jest

³ Polska Izba Ubezpieczeń, *Mapa ryzyka Polaków. Jak ubezpieczyciele odpowiadają na potrzeby społeczeństwa?*, Warszawa 2021, <https://piu.org.pl/wp-content/uploads/2021/07/Mapa-ryzyka-Polakow-2021.07.12.pdf> (23.03.2023).

to o tyle ważne, że tzw. pokolenie Z (osoby urodzone między 1995 a 2021 r.) ma pewne cechy wspólne z najstarszym pokoleniem – komfort życia jest dla nich istotny. Jednak bez edukacji to młode pokolenie nie będzie zainteresowane systematyczną kontrolą swojego zdrowia, a w czasie „jesieni życia” będzie powielalo stary schemat – pójdą do lekarza dopiero, gdy będą odczuwać ból, a często jest wtedy już za późno.

Wiedza pracownika o zagrożeniach stanowiska swojej pracy, szczególnie tych, które mogą prowadzić do ciężkich schorzeń, pozwala na budowanie jego świadomości i czujności. I to kolejny powód naszej pracy i starań. Pogłębianie wiedzy pracowników o możliwych zagrożeniach, potrzebie i korzyściach profilaktyki, odpowiedniej do ich grupy wiekowej, wypracowywanie wśród nich nawyków autokontroli to kolejne cele, jakie pracodawca powinien sobie postawić.

Badania profilaktyczne są przeprowadzane po to, aby jak najwcześniejszej wykryć ewentualne choroby. Zakład pracy jest ważnym miejscem dla promocji takich działań. Dobre praktyki w tym zakresie to uświadomienie pracownikom znaczenia poddawania się tego typu badaniom oraz danie im możliwości bezpłatnego z nich korzystania. Warto również zauważyć, że pracownik podczas konsultacji lekarskiej przeważnie nie potrafi opowiedzieć o środowisku pracy i zagrożeniach, w których pracuje.

Kompleksowa opieka – czyli program ubezpieczenia grupowego na życie

Wbrew pozorom wszelkie działania profilaktyczne, czyli budowa programu opieki medycznej, idą w parze z dobrze przygotowanym programem ubezpieczenia grupowego na życie. Działania profilaktyczne i diagnostyczne zapobiegają chorobom (temu służy benefit medyczny i niezwykle ważne jest, żeby zakres i kwoty świadczeń były odpowiednio dobrane), jednak uzupełnieniem jest właśnie ubezpieczenie na życie, które wspiera pracownika w czasie niedyspozycji, gdy jest już wyłączony z życia zawodowego. Skąd taki wniosek? Dobrze przygotowany program opieki medycznej, oparty na działaniach profilaktycznych, powiązany z dobrą kampanią informacyjną i edukacyjną w efekcie bardzo mocno wpływa na świadomość pracowników. Tym sposobem pracownicy, którzy systematycznie poddają się badaniom profilaktycznym, ponieważ mają do nich odpowiedni dostęp, są świadomi ich skuteczności, ograniczają występowanie ciężkich stanów chorobowych oraz zgonów w danej grupie zawodowej⁴.

Oczywiście trudno dyskutować ze statystyką, ale jak to pokazała sytuacja w 2021 r., zaciągnięty dług zdrowotny w okresie pandemii poskutkował bardzo dużym wzrostem wypłaty świadczeń okołozdrowotnych oraz związanych ze zgonem⁵. W ocenie autora nie można tego uznać za przypadek.

⁴ Wynika to z logiki działania aktuarialnego.

⁵ Polska Izba Ubezpieczeń, *Mapa ryzyka...*, *op. cit.*

Według analizy danych, jakie przeprowadza cyklicznie PIU⁶, przyrost wypłaconych odszkodowań za pierwsze półrocze 2021 r. wyniósł ponad 4 mld zł, tj. 37 proc. względem okresu poprzedniego (czyli 2,9 mld za pierwsze półrocze 2020 r.). Oczywiście ta tendencja jest obecnie spadkowa, co wynika z danych z września 2022 r., bo przyrost jest mniejszy o 8 proc. niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. Liczby te dobitnie świadczą, że ograniczenie dostępu do podstawowej opieki medycznej oraz do procedur profilaktycznych powoduje wzrost występowania ciężkich schorzeń bądź ich zaawansowanego stadium. Z kolei pracownicy dobrze zabezpieczeni profilaktycznie i świadomi stanu swojego zdrowia mogą uzyskać lepsze warunki, mniejsze koszty składki, jak i większe wartości świadczeń. Wynika to z faktu, że stają się oni mniejszym ryzykiem dla zakładu ubezpieczeń. Znów zatem wracają kwestie, które zostały poruszone na początku tego artykułu – dział BHP jest źródłem bardzo cennych informacji, trzeba tylko z niego skorzystać.

Rzetelne informacje o stanie zdrowia pracowników oraz o polityce zdrowotnej przedsiębiorstwa są idealnymi danymi dla zakładu ubezpieczeń – pozwalają na odpowiednie skalowanie ryzyka, a tym samym udostępnienie pracownikom adekwatnej do ich sytuacji oferty ubezpieczenia grupowego na życie. Bardzo istotne są zarówno odpowiednia kalkulacja składki, jak i mądrze przemyślany układ ryzyk objętych ubezpieczeniem. Warto też określić poziom limitów sumy ubezpieczenia. Jednak praktyka pokazuje, że w większości organizacji ubezpieczenie grupowe na życie stanowi tylko dodatek w polityce zarządzania zdrowiem i życiem pracowników. Z mojego doświadczenia niestety wynika, że w większości organizacji ubezpieczenie grupowe na życie stanowi tylko pewien dodatek do tej polityki.

Pracodawcy, zakłady ubezpieczeń i pośrednicy prześcigają się w tym, aby rozbudować zakres ochrony, dając pracownikowi czasami nawet kilkadziesiąt zakresów ochrony w jednym wariancie ubezpieczenia. Trudno ocenić jednoznacznie negatywnie te działania, jeśli wyraźnie widać, że rynek przyjmuje tego rodzaju oferty. Jednak w mojej ocenie nie jest to dobra praktyka. Większość pracowników korzystających z ubezpieczeń grupowych gubi się bowiem w zawłościach zapisów tych warunków, nie będzie umiała powiedzieć, jaki jest zakres ich ubezpieczenia i jakie są jego kwoty składkowe. I trudno się dziwić, jeśli mają w swoim wariancie 40 lub 50 elementów zakresu ochrony, bardzo trudno jest się im dobrze z nimi zapoznać i je zapamiętać. Sytuacja wyglądałaby inaczej, gdyby zakres był jak krótkie menu restauracyjne – miał określony limit świadczeń i był dopasowany tak, aby zabezpieczyć godne życie pracowników i zadbać o ich zdrowie. Zakładam, że większość czytelników niniejszego tekstu również miałaby kłopot z przywołaniem zakresu ochrony swojego ubezpieczenia grupowego. Nikt, kto profesjonalnie nie zajmuje się na co dzień tematem ubezpieczeń grupowych, nie odnajdzie się w gąszczu zapisów ogólnych warunków ubezpieczenia (OWU) i tylu elementów zakresu ochrony. W trakcie

⁶ Polska Izba Ubezpieczeń, *Ubezpieczyciele wypłacili poszkodowanym prawie 20 mld zł*, 16 września 2021, <https://piu.org.pl/ubezpieczyciele-wyplacili-poszkodowanym-prawie-20-mld-zl-2/> (23.03.2023); *idem*, *Ubezpieczyciele wypłacili poszkodowanym niemal 22,5 mld zł*, 6 września 2022, <https://piu.org.pl/ubezpieczyciele-wyplacili-poszkodowanym-niemal-225-mld-zl/> (23.03.2023).

swojej pracy musiałem poszukiwać tak rozbudowanych ofert – tego wymagał klient. Trudno jednak uznać, żeby broker działał w tym momencie w najlepiej pojętym interesie swojego klienta (a to zawsze powinno przyświecać jego pracy, co wynika z przepisów ustawy o dystrybucji ubezpieczeń⁷).

Problem z obecnymi ofertami jest widoczny w sytuacji, gdy poszkodowany pracownik występuje z roszczeniem do ubezpieczyciela. Niestety trzeba podkreślić – a przemawia za tym ponownie moja praktyka zawodowa – że sytuacja wyglądałaby inaczej, gdyby rynek pośrednictwa i dystrybucji dążył do bardziej przemyślanych i adekwatnych rozwiązań, kwestionował złe pomysły klientów i tłumaczył zasadność proponowanych ofert. Nawet jeśli tak rozbudowany zakres uwzględni te ryzyka, to wysokość sum ubezpieczenia nie pokryje odpowiednio potrzeb finansowych pracownika w sytuacji utraty zdrowia.

Ta zależność powoduje, że trudno pogodzić możliwości finansowe ubezpieczonego (wysokość składki) z obszernym katalogiem świadczeń i jakością sum ubezpieczenia. Z kolei z tego względu zakład ubezpieczeń nie jest w stanie zaoferować bardzo wysokich limitów ubezpieczenia w programie, czyli dostajemy bardzo szeroką ofertę, która pokrywa w małym stopniu lub wcale szkody poniesione przez ubezpieczonego. W wyniku wypłacania niskich sum odszkodowawczych ubezpieczeni są bardzo często rozczarowani świadczeniem, a w rozmowach wyrażają się bardzo negatywnie o programach ubezpieczenia grupowego.

Dobry program ubezpieczenia grupowego na życie winien wesprzeć pracownika, w sytuacji gdy potrzebuje on wsparcia finansowego, bo utracił zdrowie lub uległ wypadkowi. Pomoc ta powinna być adekwatna do jego zarobków i wcale nie musi w swoim zakresie obejmować kilkudziesięciu elementów ochrony ubezpieczenia grupowego.

Ubezpieczeni również podejmują nierozważne decyzje, np. od wielu lat wybierają grupy świadczeń określanymi jako ryzyka rodzinne (czyli związane z urodzeniem dziecka lub zgonem rodzica czy teścia). Świadczenia te zwiększają znacząco koszt składki, a mają bardzo niską siłę nabywczą. W swojej karierze zawodowej dane mi było jednak konstruować dla części pracodawców i takie programy ubezpieczeń grupowych, które były oparte na faktycznych wartościach wielokrotności wynagrodzenia, a lista świadczeń ograniczona była do tych najistotniejszych, ale których wypłaty osiągałyby wysoki poziom. Niestety przyznaję, że ta praktyka nie była powszechną.

Składka: koszt = inwestycja?

Koszty ekonomiczne wynikające z absencji chorobowej, wypadków i chorób okołozawodowych hamują wzrost gospodarczy oraz obciążają systemy zabezpieczenia społecznego i finanse publiczne. Powszechnie wiadomo też, że są one również źródłem kosztów (czasami niedostrzeganych) w organizacjach.

⁷ Ustawa z dnia 15 grudnia 2017 r. o dystrybucji ubezpieczeń (Dz.U. z 2017 r. poz. 2486).

Można przypuszczać, że sytuacja zmieniłaby się, gdyby broker usług mógł regularnie korzystać z dostępnych danych, statystyk. Broker ten miałby dostęp do danych demograficznych, absencji, rotacji pracowników oraz innych informacji na temat zdrowia, pochodzących z monitorowania pracowników lub z dobrowolnych, przesiewowych badań medycznych. Wszystkie te informacje wsparłyby proces przygotowania rzetelnej oferty dla klienta.

Analiza tych danych wraz z analizą kosztów związanych z obsługą (np. faktur), ale też tych potencjalnych z tytułu utraty pracownika, zastępstwa, a przede wszystkim spowodowanych zjawiskiem prezenteizmu zmienia sposób patrzenia na wysokość składki.

Podsumowanie – włączamy „długie światła”

Podstawowym działaniem, jakie – moim zdaniem – może zostać wdrożone, to planowanie benefitów ubezpieczeniowych związanych ze zdrowiem i życiem pracownika długofalowo. Dobrze opisuje ten sposób działania przenośnia: planując programy ubezpieczeniowe, miejmy włączone „długie światła drogowe”, czyli przyjmijmy dość szeroki i daleki horyzont wydarzeń. Tylko takie spojrzenie i świadomość powodów i celów naszej pracy nada sens naszym działaniom.

Środowisko pracy w ciągu ostatnich lat uległo znaczącym zmianom, a tendencje te będą się utrzymywać. Niezaprzeczalnie wzrosło znaczenie kwestii związanych z bezpieczeństwem pracy, a także ze zdrowiem i z dobrym samopoczuciem pracowników. Dlatego też osobowe ubezpieczenia grupowe stanowią ważny element wsparcia pracowników w sytuacjach, gdy ich zdrowie lub życie są zagrożone.

Jednym z elementów tych transformacji jest rosnąca konkurencja między pracodawcami na rynku pracy, która wymusza na nich oferowanie pracownikom coraz bardziej atrakcyjnych pakietów socjalnych. Ubezpieczenia grupowe są ważnym elementem takich pakietów, a ich obecność może przyczynić się do przyciągnięcia i zatrzymania w firmie wartościowych pracowników. Z kolei wskutek pandemii COVID-19 zwiększyło się zapotrzebowanie na rozwiązania ubezpieczeniowe, które oferują realne wsparcie w przypadku choroby lub hospitalizacji. W tym kontekście „mądre” benefity, takie jak ubezpieczenia grupowe, mogą stanowić ważny element ochrony pracowników.

Podsumowując, w świetle wyzwań środowiska pracy w 2023 r., ubezpieczenia grupowe stanowią istotny element wsparcia dla pracowników. Mogą przyczynić się do poprawy bezpieczeństwa pracy, zwiększenia atrakcyjności oferty pracodawcy oraz zaoferowania ochrony w przypadku choroby lub hospitalizacji. Przytoczone przykłady, doświadczenia i wyniki badań jednoznacznie wskazują, że warto zmienić podejście do grupowych ubezpieczeń zdrowotnych i na życie. Na pewno należy też edukować pracowników, tak by wybierali zakres ochrony, w którym liczyć się będzie nie jego wielkość, a jego jakość. Wyraźnie też widać, że efektywne dla pracowników i dla pracodawców byłoby włączenie

profilaktyki zdrowia w podstawowy zakres każdego programu – czyli uznanie jej za popłatcowy benefit. Warto pamiętać, że wybór dobrze przygotowanych, długofalowych rozwiązań może okazać się dla pracodawcy bardzo dobrą inwestycją, a dla pracownika prawdziwym zabezpieczeniem jego zdrowia i życia.

*Wojciech Semmerling
Projekt Safety4All*

BIBLIOGRAFIA

- Claro Wellbeing, *One in three firms „wellbeing washing”*, <https://blog.clarowellbeing.com/one-in-three-firms-wellbeing-washing> (23.03.2023).
- Polska Izba Ubezpieczeń, *Mapa ryzyka Polaków. Jak ubezpieczyciele odpowiadają na potrzeby społeczeństwa?*, Warszawa 2021, <https://piu.org.pl/wp-content/uploads/2021/07/Mapa-ryzyka-Polakow-2021.07.12.pdf> (23.03.2023).
- Polska Izba Ubezpieczeń, *Ubezpieczyciele wypłacili poszkodowanym niemal 22,5 mld zł*, 6 września 2022, <https://piu.org.pl/ubezpieczyciele-wyplacili-poszkodowanym-niemal-225-mld-zl/> (23.03.2023).
- Polska Izba Ubezpieczeń, *Ubezpieczyciele wypłacili poszkodowanym prawie 20 mld zł*, 16 września 2021, <https://piu.org.pl/ubezpieczyciele-wyplacili-poszkodowanym-prawie-20-mld-zl-2/> (23.03.2023)

Teoria i praktyka wypadków przy pracy w perspektywie biegłego sądowego

Wkład autorów:

- A – Projekt badań
- B – Zbieranie danych
- C – Analiza statystyczna
- D – Interpretacja danych
- E – Przygotowanie manuskryptu
- F – Analiza literatury
- G – Zbieranie funduszy

^{B,D,E,F} **Andrzej Dziejdzic**

ekspert ds. BHP certyfikowany przez CIOP-PIB
wpisany na listę biegłych sądowych
prezesa Sądu Okręgowego w Tarnowie
ORCID: 0000-0001-7043-7353

Wstęp: Biegły sądowy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) przedstawia i analizuje zagrożenia, które są przyczyną wypadków przy pracy, oraz powstałe przy tym koszty.

Cel: Określenie przyczyn wypadków przy pracy i ustalenie związanych z tym kosztów oraz wykazanie, że inwestowanie środków finansowych w BHP może w znaczący sposób wpłynąć na zmniejszenie częstości takich wypadków.

Materiały i metody: W tekście zastosowano analizę piśmiennictwa z zakresu szeroko rozumianego bezpieczeństwa. W przygotowaniu artykułu wykorzystano również metodę dogmatyczną na podstawie obowiązujących aktów prawnych. Podjęto próbę identyfikacji czynników wpływających na wypadki przy pracy oraz powstałych przy tym kosztów.

Wyniki: Wypadki przy pracy obniżają standard życia pracownika i jego rodziny. Jedną z głównych przyczyn ich występowania są nieprawidłowe zachowania pracowników. Wydatki poniesione na podniesienie bezpieczeństwa pracy to inwestycja, która skutecznie ogranicza koszty związane z wypadkami.

Słowa kluczowe: biegły sądowy z zakresu BHP, koszty wypadków przy pracy, wypadek przy pracy

Accident at work: Accidents at work and the value of human life in the opinions of an expert witness

Introduction: an expert witness in the field of occupational health and safety analyzes the risks that are the cause of accidents at work and the resulting costs.

Objective: Determining the causes of accidents at work and the related accident costs, and demonstrating that investing financial resources in occupational health and safety can significantly reduce accidents at work.

Material and methods: The article presents an analysis of the literature in the field of broadly understood security. In the preparation of the article, the dogmatic method was used based on applicable legal acts. An attempt was made to identify the factors affecting accidents at work and the resulting costs.

Results: Accidents at work reduce the standard of living of the employee and his family. One of the main causes of accidents is the inappropriate behavior of employees. Expenses incurred to improve work safety are an investment that effectively reduces the costs associated with accidents.

Key words: expert witness in the field of occupational health and safety, accident at work costs, accidents at work

Otrzymano: 27.02.2023

Zaakceptowano po recenzjach: 4.10.2023

DOI: 10.5604/01.3001.0053.9220

Wprowadzenie

Ile właściwie warte jest ludzkie życie, trudno jednoznacznie odpowiedzieć. Odpowiedzi będą się różniły stosownie do tego, co właściwie mamy na myśli – życie społeczności ludzkiej czy życie indywidualnego człowieka, wymiar duchowy ludzkiego życia czy wymiar fizyczny, związany z jego biologiczną naturą¹.

Aby skutecznie zapobiegać wypadkom przy pracy, niezwykle ważne jest wszechstronne poznanie wszystkich warunków i okoliczności sprzyjających ich powstaniu. Kompleksowa analiza przyczyn wypadków przy pracy wymaga uwzględnienia strony moralnej i materialnej tych zagrożeń.

W zakresie profilaktyki powypadkowej pracodawca powinien kształtować spójną politykę bezpieczeństwa. Jego obowiązkiem jest uwzględniać zagadnienia techniczne, organizację i warunki pracy, stosunki międzyludzkie oraz wpływ czynników środowiska pracy. Powinien też przeprowadzać systematyczną analizę przyczyn wypadków przy pracy, na podstawie której będą stosowane odpowiednie środki zapobiegawcze².

Konsekwencją każdego takiego zdarzenia są mnożące się dodatkowe koszty dla organizacji – zarówno te wymierne, jak i niewymierne.

W analizie wypadków wyodrębnia się grupy czynników: techniczne, organizacyjne, fizjologiczne, psychologiczne, socjologiczne i inne. Między tymi czynnikami występują bardzo luźne, trudne do uchwycenia związki. W praktyce dzielimy przyczyny na bezpośrednie i pośrednie. Ten podział nie jest łatwy do zastosowania, a przyczyny pośrednie są czasem ważniejsze od tych bezpośrednich. Aby wykryć, czasem bardzo różnorodne, powody wypadków przy pracy, trzeba traktować ten problem kompleksowo i starać się docierać do wszystkich źródeł. Pozornie może wydawać się, że przyczyny wypadku nie tkwią w sferze czynników psychologicznych i socjologicznych.

Teoretyczne aspekty bezpieczeństwa

Pojęcie „bezpieczeństwa” ma wiele znaczeń, dlatego warto je przybliżyć. Zależy ono przede wszystkim od rozwoju stosunków społecznych, który następuje w otoczeniu kształtowanym takimi czynnikami, jak postęp naukowo-techniczny, determinanty kulturowo-cywilizacyjne oraz cechy stosunków międzynarodowych. Pojmowanie i konceptualizacja tego pojęcia zależą od procesów zachodzących w środowiskach międzynarodowym

¹ B. Chyrowicz, *Życie ludzkie: wartość bezcenna, ale kosztowna*, „Służba Zdrowia” 2006, nr 84–87.

² *Ile kosztuje wypadek przy pracy?*, seka.pl 30 czerwca 2021, <https://www.seka.pl/ile-kosztuje-wypadek-przy-pracy/> (5.02.2023).

i wewnętrznym państwa, a także uzależnione są od pojawiających się wyzwań, zagrożeń, ryzyka i szans³.

„Bezpieczeństwo” i „rozwój” są dwoma fundamentami życia jednostek i całych społeczności, w tym społeczności zorganizowanych w państwach lub organizacjach międzynarodowych. Te elementy wzajemnie na siebie wpływają i się warunkują, ponieważ brak bezpieczeństwa nie sprzyja rozwojowi, natomiast rozwój ułatwia zapewnianie bezpieczeństwa⁴. „Bezpieczeństwo” można zdefiniować jako faktyczny brak zagrożeń oraz doświadczanie takiego stanu. Jest ono jedną z głównych potrzeb każdego człowieka i nie odnosi się wyłącznie do jednostki – dotyczy całych grup społecznych, społeczeństwa, narodu, państwa czy organizacji międzynarodowej⁵. „Bezpieczeństwo” to

pojęcie, z którego treścią człowiek wiąże swoje nadzieje, i na tej podstawie buduje perspektywę własną i swoich najbliższych. Jest kategorią, która odnosi się do spraw globalnych, państwowych, lokalnych i osobistych, tworząc bądź ograniczając szanse dla każdego z tych wymiarów⁶.

Ma charakter podmiotowy, ponieważ stanowi nadrzędną potrzebę jednostki. Jego brak szkodzi określonej osobie lub grupie ludzi. Zagrożenia mogą dotyczyć bezpieczeństwa wewnętrznego, czyli stabilności i harmonijności funkcjonowania danego podmiotu, i bezpieczeństwa zewnętrznego, tj. stanu braku niebezpieczeństwa ze strony innych podmiotów⁷. „Bezpieczeństwo” definiuje się również jako dziedzinę aktywności danej jednostki, która odpowiada za zapewnienie możliwości przetrwania i swobody realizacji własnych interesów w niebezpiecznym środowisku poprzez wykorzystywanie szans, mierzenie się z wyzwaniami, pomniejszanie ryzyka oraz przeciwdziałanie sytuacjom stwarzającym zagrożenie dla podmiotu i jego interesów⁸.

Zgodnie z definicją Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (CIOP) – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie „bezpieczeństwo i higiena pracy” to

ogół norm prawnych oraz środków badawczych, organizacyjnych i technicznych mających na celu stworzenie pracownikowi takich warunków pracy, aby mógł on wykonywać pracę w sposób produktywny, bez narażania go na nieuzasadnione ryzyko wypadku lub choroby zawodowej oraz nadmierne obciążenie fizyczne i psychiczne⁹.

3 S. Koziej, *Między piekłem a rajem: szare bezpieczeństwo na progu XXI wieku*, Toruń 2006, s. 11; A. Dawidczyk, *Nowe wyzwania, zagrożenia i szanse dla bezpieczeństwa Polski u progu XXI wieku*, Warszawa 2001, s. 39–50.

4 S. Koziej, *Bezpieczeństwo: istota, podstawowe kategorie i historyczne ewolucje*, „Bezpieczeństwo Narodowe” 2011, nr 18, s. 19.

5 J. Kunikowski, *Bezpieczeństwo* [w:] *Słownik podstawowych terminów wiedzy i edukacji dla bezpieczeństwa*, Siedlce 2005, s. 12.

6 L. Kanarski, B. Rokicki, J. Świniarski, *Wstęp* [w:] *Materiały z międzynarodowej konferencji naukowej zorganizowanej w dniu 21 października 1999 r.*, „Bezpieczeństwo personalne i strukturalne wobec wyzwań współczesnego świata” 2000, s. 5.

7 R. Zięba, *Bezpieczeństwo a terroryzm – aspekty teoretyczne* [w:] *Terroryzm globalne wyzwanie*, red. K. Kowalczyk, W. Wróblewski, Toruń 2006, s. 29.

8 S. Koziej, *Między piekłem a rajem...*, *op. cit.*, s. 20.

9 Centralny Instytut Ochrony Pracy, *Prawna ochrona pracy – pojęcia podstawowe, geneza idei ochrony pracy*, https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P9200371691341233784448 (2.02.2023).

Nauka o bezpieczeństwie jest całkowicie odrębną dziedziną wiedzy, dzięki której pracodawca może tworzyć odpowiednie warunki pracy. W konsekwencji zatrudniona osoba może wykonywać pracę z zachowaniem odpowiednich środków bezpieczeństwa, co minimalizuje szkodliwe czynniki, wpływające negatywnie na zdrowie lub życie pracownika.

Współczesne zagrożenia bezpieczeństwa

Bezpieczeństwo w pracy jest to stan niestabilny. Ciągłe zmiany uniemożliwiają wyeliminowanie zagrożeń¹⁰. Pojęcie „zagrożenia” rozumiane jest intuicyjnie, dlatego brak jest powszechnej zgodności co do jego jednej, właściwej definicji. W literaturze przedmiotu nie jest ono jednoznacznie interpretowane. Wąska definicja „zagrożenia” odwołuje się do sytuacji trudnych, a zgodnie z nią występuje ono wówczas, gdy w człowieku budzi się obawa o utratę najważniejszych dóbr, włączając w tym przede wszystkim życie. Można je zatem zdefiniować jako:

- groźbę pojawienia się szkody,
- niebezpieczną sytuację, która może doprowadzić do szkód,
- potencjalne warunki, które jeśli występują w sekwencji zdarzeń, mogą doprowadzić do strat,
- sytuację, która może skutkować obrażeniami lub utratą zdrowia,
- źródło niebezpieczeństwa,
- źródło możliwych obrażeń lub utraty zdrowia,
- niebezpieczeństwo¹¹.

Potocznie „zagrożenie” definiuje się jako wystąpienie sytuacji lub zdarzenia niebezpiecznego dla konkretnego podmiotu, przedmiotu, systemu. Może odnosić się ono do warunków bytowania jednostki, grupy, narodu na określonym obszarze lub też w globalnym ujęciu – całej ludzkości. Można też je określić jako stan braku bezpieczeństwa, wobec którego podejmuje się działania prewencyjne, mające na celu uniknięcie lub minimalizację takiej sytuacji¹². Brunon Hołyst stwierdza, iż „zagrożenie”

nie jest jednoznaczne, jest to sytuacja uświadomiona przez przedmiot, który zostaje dotknięty danym zdarzeniem¹³.

Definicja ta w centrum sytuacji stawia człowieka, to on w największym stopniu odczuwa skutki istnienia niebezpieczeństw. Omawiane pojęcie powiązane jest więc zatem z trudną sytuacją, pojawiającą się podczas odczuwania przez człowieka obaw przed utratą

¹⁰ B. Bonisławska, *Współczesne zagrożenia dla bezpieczeństwa publicznego*, „Zeszyty Naukowe WSEI Administracja” 2012, nr 2, s. 116.

¹¹ T. Tomaszewski, *Wstęp do psychologii*, Warszawa 1971, s. 124.

¹² Z. Ciekankowski, *Rodzaje i źródła zagrożeń bezpieczeństwa*, „Nauki Humanistyczne i Społeczne na Rzecz Bezpieczeństwa” 2010, nr 6, s. 28.

¹³ B. Hołyst, *Wiktymologia*, Warszawa 1997, s. 64–65.

np. życia. Z kolei Krzysztof Ficoń definiuje je jako zdarzenie powstałe na skutek przyczyn losowych (naturalnych) lub nielosowych (celowych), które wywierają negatywny wpływ na funkcjonowanie danego systemu lub powodują niekorzystne albo niebezpieczne zmiany w jego otoczeniu wewnętrznym lub zewnętrznym¹⁴.

Mając na względzie negatywne oddziaływanie czynników towarzyszących procesom pracy na zatrudnionych (powszechne w warunkach przemysłowych), Unia Europejska wprowadziła w prawodawstwie i normach termin „zagrożenie” na potencjalne źródło szkody (uraz lub inne pogorszenie stanu zdrowia)¹⁵. Z kolei w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w § 2 pkt 13 termin ten wskazuje stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę¹⁶. Są to sytuacje, w których zachodzi zwiększone prawdopodobieństwo utraty zdrowia lub życia albo też szkód materialnych lub moralnych. Zagrożenia mają charakter obiektywny, a także swoje odbicie w psychice człowieka – ludzie rozumieją ten stan w różny sposób, co przechodzi czasem w strach lub nastroje paniczne. Identyfikacja zagrożeń w zakładzie pracy dość często nie uwzględnia nieprawidłowych zachowań ludzkich lub uwzględnia je niedostatecznie.

Wypadki przy pracy – teoria dla praktyki

Człowiek jest istotą, która doświadcza siebie i działa jako osoba, jest zatem świadomy siebie oraz tego, iż żyje z rozmysłem i odpowiedzialnie. Ma on siłę sprawczą i możliwość kierowania swoim postępowaniem, co ukazuje jego podmiotowość i związane jest z jego naturą¹⁷. Sprawstwo zatem ma miejsce zarówno wtedy, gdy człowiek działa, jak i wtedy, gdy się od działania powstrzymuje. Warunkiem sprawstwa jest świadomość swoich czynów. Mimo to sprawca nie musi być i zazwyczaj nie jest świadomy wszystkich skutków swego działania. Sprawcą wypadku będzie więc zarówno ten, kto zachował się w sposób nagły i niespodziewany, zakłócając normalny przebieg pracy, jak i ten, kto zwiększył stopień zagrożenia technicznego w środowisku pracy. Zachowanie się każdego z wymienionych sprawców jest istotnym warunkiem zajścia wypadku. Definicję „wypadku przy pracy” określa art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹⁸:

¹⁴ K. Ficoń, *Inżynieria zarządzania kryzysowego. Podejście systemowe*, Warszawa 2007, s. 76.

¹⁵ Norma PN-EN ISO 12100-1:2005: *Bezpieczeństwo maszyn. Pojęcia podstawowe, ogólne zasady projektowania*. W części 1: *Podstawowej terminologii, metodyce*, wg pkt 3.6 termin „zagrożenie” może być uszczegółowiony informacjami o jego pochodzeniu (np. zagrożenie mechaniczne, zagrożenie elektryczne) albo o charakterze oczekiwanej szkody (np. o zagrożeniach porażeniem elektrycznym, cięciem, zatruciem, pożarem).

¹⁶ Tekst jednolity: Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650, z późn. zm.

¹⁷ M. Chrost, *Refleksyjna samoświadomość i działanie osoby*, „Paedagogia Christiana” 2021, nr 1 (47), s. 210.

¹⁸ Tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189.

jest to zdarzenie nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
 - 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
 - 3) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.
2. Na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:
- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
 - 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
 - 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe¹⁹.

Z powyższej definicji wynika, że „wypadek przy pracy” jest pojęciem normatywnym, wyznaczonym przez cztery czynniki:

- 1) nagłość zdarzenia, która odnosi się do czasu wpływu czynnika zewnętrznego na organizm człowieka, ujmowanego jako działanie niespodziewane, nieprzekraczające dniówki roboczej²⁰;
- 2) przyczynę zewnętrzną, co oznacza, że źródłem zdarzenia nie jest stan organizmu poszkodowanego. Przyczyną zewnętrzną wypadku może być każdy czynnik zewnętrzny, który jest zdolny wywołać w istniejących warunkach szkodliwe skutki (często uraz lub śmierć pracownika), w tym także pogorszyć stan zdrowia pracownika dotkniętego schorzeniem samoistnym²¹;
- 3) uraz (uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego) lub śmierć (za śmiertelny uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym sześciu miesięcy od dnia wypadku. Pod pojęciem „śmierci” należy rozumieć śmierć biologiczną, polegającą na nieodwracalnym ustaniu funkcji pnia mózgu²²);
- 4) związek z pracą, który zachodzi, gdy istotną przyczyną wypadku przy pracy jest wykonywanie przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy lub powinności z nim związanych. Zakres zwykłych czynności pracownika może być określony w akcie kreującym stosunek pracy, np. w umowie o pracę, jak również w zakresie obowiązków przekazywanych pracownikowi przez pracodawcę na podstawie art. 94 pkt 1 Kodeksu pracy. Będą to czynności, które pracownik realizuje

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2006, s. 198.

²¹ Wyrok Sądu Najwyższej z 18 sierpnia 1999 r., II UKN 87/99.

²² Obwieszczenie Ministra Zdrowia z dnia 4 grudnia 2019 r. w sprawie sposobu i kryteriów stwierdzenia trwałego nieodwracalnego ustania czynności mózgu (M.P. z 2020 r. poz. 73).

na bieżąco w toku wykonywania swojej pracy²³. Pojęcie „zwykłych czynności” powinno być rozumiane szeroko, tj. jako wszystkie czynności, jakie podejmuje ubezpieczony, czy to w zakładzie pracy, czy też poza nim, jeżeli miały służyć realizacji obowiązku świadczenia pracy w sposób sumienny i staranny, przygotować pracownika do realizacji zobowiązań służbowych lub stały się konieczne dla kontynuacji pracy, spełniają warunek wykonywania zwykłych czynności²⁴.

Zdarzenie nagłe, nieprzewidziane, nieplanowane i stanowiące zakłócenie normalnego przebiegu pracy może powodować śmierć pracownika, obrażenia cielesne, absencje w pracy, obrażenia lekkie, szkody materialne i inne, może też wynikać z niewłaściwego zachowania się człowieka. Najczęściej wymienia się trzy główne przyczyny wypadków: techniczne, organizacyjne i ludzkie. Do przyczyn technicznych należą wady konstrukcyjne, wady materiałowe czy stosowanie materiałów o nieodpowiedniej odporności, np. na czynniki chemiczne, oraz brak środków ochrony zbiorowej i osobistej lub ich niewłaściwe dobranie. Przyczyny organizacyjne obejmują z kolei ogół czynników wynikających z zasad funkcjonowania firmy: nieodpowiednie warunki pracy, nieprawidłowe zabezpieczenie miejsc pracy i pracowników, kierowanie do pracy osób nieprzeszkolonych, mających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania określonych zadań. Często jest również tolerowanie przez organizację (pracodawcę) odstępstw od przyjętych w zakładzie przepisów i zasad BHP, takich jak obowiązek stosowania środków ochrony osobistej lub odpowiednie zabezpieczania miejsca wykonywania zadań. Wielu specjalistów BHP błędnie sądzi, że to maszyna lub urządzenie jest zagrożeniem dla zdrowia czy życia człowieka, podczas gdy główną przyczyną wypadków przy pracy są nieprawidłowe zachowania osób obsługujących te urządzenia. A zatem to człowiek jest sprawcą większości wypadków i często jest także ich ofiarą.

Biegły sądowy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Zawilość spraw związanych z wypadkami przy pracy powoduje konieczność powołania przez organy procesowe biegłego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, który dotrze do przyczyn zaistniałego zdarzenia i przypisze odpowiedzialność konkretnej osobie. Przede wszystkim chodzi tutaj o wypadki ciężkie i śmiertelne, ale nie jest to regułą.

Instytucja biegłego sądowego została ustanowiona w celach zapewnienia należytego funkcjonowania organów szeroko rozumianego wymiaru sprawiedliwości i zabezpieczenia warunków prawidłowego wypełniania przez nie ich ustawowych zadań²⁵. Na podstawie

23 L. Malkiewicz, P. Drożdż, *Wypadek przy pracy z punktu widzenia prawa i medycyny*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” 2010, nr 6, s. 128.

24 T. Sojka, *Wypadki przy pracy – świadczenia wypadkowe i wyrównawcze. Komentarz, przepisy, orzecznictwo Sądu Najwyższego*, Zielona Góra 1994, s. 13.

25 A. Dziedzic, *B jak biegły sądowy*, cz. 1, „Atest. Ochrona Pracy” 2013, nr 11, s. 30.

art. 157 ustawy z 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych²⁶ prezes sądu prowadzi m.in. listy biegłych sądowych, wg poszczególnych gałęzi nauki, techniki, sztuki, rzemiosła, a także innych umiejętności. Może on również skreślić biegłego z takiej listy. Szczegółowe kwestie dotyczące biegłych sądowych reguluje rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 24 stycznia 2005 r. w sprawie biegłych sądowych²⁷. Zgodnie z art. 193 § 1 Kodeksu postępowania karnego²⁸ potrzeba zasięgnięcia opinii biegłego zachodzi, gdy stwierdzenie okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy wymaga posiadania tzw. wiadomości specjalnych²⁹. Kodeks postępowania karnego nie precyzuje terminu „wiadomości specjalne”. Mogą to być informacje specjalistyczne z różnych dziedzin: nauki, sztuki, techniki lub rzemiosła, wykraczające poza dostępną wiedzę ogólną lub prawniczą³⁰, a także pozwalające w ramach ekspertyzy na przeprowadzenie badań, określonych rygorami naukowymi i prawnymi, na krytyczną ocenę ich wyników i na dokonanie ich interpretacji dla toczącego się postępowania³¹.

Do licznych obowiązków biegłych sądowych należy przeprowadzanie badań i eksperymentów, które pozwalają na uzyskanie odpowiedzi na pytanie zadane przez organ procesowy i na sporządzenie opinii opisujących nie tylko przebieg dowodzenia, ale również wpływające z niego wnioski³².

Zadaniem biegłego jest zatem udzielenie odpowiedzi wyłącznie na te pytania, które wymagają fachowej wiedzy, doświadczenia czy dysponowania specjalistycznymi programami komputerowymi. W piśmiennictwie wskazuje się, że bez biegłego nie byłoby możliwe poznanie pewnych wycinków rzeczywistości, wymagających posiadania wiadomości specjalnych, a organ procesowy jako podmiot poznający powinien uzyskać opinię biegłego lub odpowiedniej placówki opiniującej³³. Dlatego tak istotnym środkiem dowodowym jest dowód z opinii biegłego, który może być również przeprowadzony na wniosek stron lub z urzędu. Na podstawie swojej specjalistycznej wiedzy z zakresu, który akurat interesuje organ procesowy, działania biegłego mają za zadanie nakreślić kwestię problemową, która przyjmuje postać opinii. W postanowieniu o dopuszczeniu dowodu sąd wyznacza osobę biegłego bądź wskazuje na jego specjalizację, określa termin na sporządzenie opinii oraz jej formę. Opinia biegłego ma zatem za zadanie uzupełnić zasób wiadomości niezbędnych w konkretnym przypadku dla rozstrzygnięcia sprawy. Biegły powinien spełniać odpowiednio wysokie wymagania, określane przez doktrynę jako kompetencje, na które

26 Tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 217, z późn. zm.

27 Dz.U. nr 15, poz. 133.

28 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 1375, z późn. zm.; dalej również jako k.p.k.).

29 J. Dzierżanowski, *Kompetencje biegłego sądowego w polskim procesie karnym*, „Forum Prawnicze” 2019, nr 1 (51), s. 66.

30 D. Gruszecka, *Komentarz do art. 193 Kodeksu postępowania karnego, stan prawny na luty 2019 r.* [w:] *Kodeks postępowania karnego. Komentarz*, red. J. Skorupka, Warszawa 2019, Legalis/el.

31 *Kryminalistyka*, red. J. Widacki, Warszawa 2012, s. 185.

32 *Czym zajmuje się biegły sądowy?*, alkaida.com.pl 10 maja 2023, <https://alkaida.com.pl/poradniki/czym-zajmuje-sie-biegly-sadowy/> (18.09.2023).

33 T. Widła, *Metodyka ekspertyzy* [w:] *Ekspertyza sądowa. Zagadnienia wybrane*, red. J. Wójcikiewicz, Warszawa 2007, s. 25.

składają się: zdobyta wiedza specjalistyczna połączona z umiejętnościami praktycznymi, znajomość odpowiednich zasad postępowania, potrzeba kontroli własnej biegłości z określonej dziedziny opiniowania oraz dążenie do rozwoju zawodowego³⁴.

Dokonując oceny opinii biegłego, sąd w każdym wypadku powinien kontrolować jego wypowiedzi pod kątem zgodności z zasadami logiki, poziomem wiedzy, sposobem motywowania stanowiska, z podstawami teoretycznymi opinii, a także ze stopniem stanowczości wniosków wyrażonych w opinii. Ocena sądu nie może wkraczać w zakres wymagający wiedzy specjalnej. Opinia co do zasady nie podlega weryfikacji według kryteriów prawdy i fałszu, lecz poprzez pozytywne lub negatywne uznanie wartości rozumowania zawartego w opinii³⁵.

Opinia musi być wydana z największą starannością, bezstronnością oraz obiektywizmem, gdyż niejednokrotnie organ prowadzący postępowanie procesowe właśnie na niej opiera swój osąd³⁶.

Koszty wypadku przy pracy

Pomimo szeroko prowadzonej prewencji zarówno przez samych pracodawców, jak i instytucje państwa – Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwową Inspekcję Pracy – liczba i rodzaj wypadków przy pracy nie ulegają radykalnej poprawie. Dane statystyczne dotyczące tego problemu nie obrazują jednak skali ludzkich cierpień, roszczeń odszkodowawczych oraz wysokości zasądzonych z tego tytułu zadośćuczynień na rzecz pracowników, a wypłacanych przez pracodawców, którzy przyczynili się do ich powstania. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa każdemu takiemu poszkodowanemu przysługują przewidziane ustawowo świadczenia z tytułu wypadku przy pracy.

Każdy wypadek przy pracy ze względu na obowiązujące regulacje prawne w tym zakresie (podjęcie przez pracodawcę działań związanych z ustaleniem okoliczności i przyczyn jego powstania³⁷), jak również z uwagi na jego złożoność wymaga przeprowadzenia odrębnego i właściwego postępowania powypadkowego³⁸. Kompleksowa analiza jego przyczyn wymaga uwzględnienia stron moralnej i materialnej. W zakresie profilaktyki powypadkowej pracodawca powinien kształtować spójną politykę bezpieczeństwa. Jego obowiązkiem jest

34 M. Skorecki, *Proces harmonizacji standardów opiniowania biegłych sądowych w Polsce i Unii Europejskiej*, „Przegląd Policyjny” 2008, nr 3 (91), s. 229.

35 G. Szwański, *Biegły sądowy w postępowaniu cywilnym*, prawna.eu 12 marca 2023, <https://prawna.eu/biegly-sadowy-w-postepowaniu-cywilnym/> (17.09.2023).

36 A. Dziedzic, *Zadania biegłego z zakresu bhp przy sporządzaniu opinii w sprawach karnych*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2012, nr 1, s. 27.

37 J. Chmielewski, *Znaczenie opinii biegłego sądowego z zakresu bhp na przykładzie wypadku przy pracy*, „Prewencja i Rehabilitacja” 2014, nr 4 (38), s. 26.

38 J. Chmielewski, J. Zagórski i in., *Odpowiedzialność cywilna pracodawcy – właściciela zakładu leczniczego dla zwierząt za pracownicy wypadek przy pracy*, „Życie weterynaryjne” 2015, nr 90(4), s. 203.

uwzględniać zagadnienia techniczne, organizację i warunki pracy, stosunki międzyludzkie oraz wpływ czynników środowiska pracy. Powinien on też przeprowadzać systematyczną analizę przyczyn powstawania takich zdarzeń, na podstawie której będą stosowane odpowiednie środki zapobiegawcze. Konsekwencją każdego wypadku są mnożące się dodatkowe koszty – zarówno te wymierne, jak i te niewymierne³⁹, ponoszone przede wszystkim przez pracodawców, którzy nie dostrzegają powiązań między poziomem bezpieczeństwa pracowników a czynnikiem ekonomicznym. Koszty te to wartości, z których należy zrezygnować lub które trzeba ograniczyć w celu uzyskania określonego zysku lub korzyści. Z kolei „koszt wydarzenia wypadkowego ponoszonego przez przedsiębiorstwo” to teoretyczna wartość zwiększająca koszty własne przedsiębiorstwa, o którą w związku z zaistniałym wydarzeniem wypadkowym zmniejsza się lub powiększa zysk⁴⁰. „Społeczne koszty wypadków przy pracy” definiowane są jako suma kosztów ponoszonych przez poszkodowanych, ich rodziny i pracodawców oraz inne straty pokrywane przez społeczeństwo – mają one odzwierciedlenie w sytuacji ekonomicznej całego kraju⁴¹. Zależą one przede wszystkim od samego wypadku – im cięższy i poważniejszy (śmiertelny, zbiorowy), tym są wyższe⁴² – i nie dotyczą jedynie świadczeń pieniężnych wypłacanych przez ZUS.

Ustawodawca zróżnicował dla poszczególnych płatników sposób liczenia składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Uzależniono ją od rodzajów zagrożeń zawodowych i ich skutków dla ubezpieczonych⁴³. Zasady jej różnicowania określono w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁴⁴. Zagadnienia te przedstawia szczegółowo 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 skutków⁴⁵. Przyjęte rozwiązanie ma charakter prewencyjny, ma ono oddziaływać na pracodawców za pomocą bodźców ekonomicznych, aby byli żywo zainteresowani przestrzeganiem w swoich firmach przepisów, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kształtowaniem kultury bezpieczeństwa pracy.

Życie i zdrowie człowieka są niewymiernymi wartościami – są bezcenne. Wypadki powodują ból i smutek rodziny pracownika, cierpienia poszkodowanego (prowadzące niekiedy do stałego kalectwa lub śmierci), zakłócają życie takiego człowieka i jego najbliższego

39 *Ponad milion złotych. Tyle firmy w Polsce mogą stracić na jednym wypadku w miejscu pracy*, ayming 23 maja 2022, <https://www.ayming.pl/analizy-i-aktualnosci/komunikaty-prasowe/ponad-milion-zlotych-tyle-firmy-w-polsce-moga-tracic-na-jednym-wypadku-w-miejscu-pracy/> (1.02.2023).

40 J. Rzepecki, *Koszty wydarzeń wypadkowych* [w:] *Podstawy prewencji wypadkowej*, Warszawa 2003, s. 110.

41 D. Olczak, *Koszty wypadków przy pracy – Koszt pracodawcy, poszkodowanego i całego społeczeństwa*, inventage.pl, <https://inventage.pl/koszty-wypadkow-przy-pracy-koszt-pracodawcy-poszkodowanego-i-calego-spoleszenstwa/> (1.02.2023).

42 *Ile kosztuje wypadek...*, *op. cit.*

43 G. Ślawska, *Zróżnicowana stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe*, „Prewencja i Rehabilitacja” 2019, nr 3–4 (57–58), s. 47.

44 Tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189, zwana dalej ustawą wypadkową.

45 Tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 740.

otoczenia. Ten, który stał się ofiarą ciężkiego wypadku, przez to, że nie posiada już zdolności do pracy, traci radość życia, nie widzi sensu swego dalszego istnienia, nie wierzy w swoją przydatność zawodową i społeczną. Niezależnie od osobistych aspektów każda taka sytuacja w zakładzie pracy wywołuje poważne zaburzenia w relacjach międzyludzkich załogi. Wypadki śmiertelne oraz ciężkie często wpływają demoralizująco na resztę zespołu, prowadzą do różnych usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych oskarżeń, do wzrostu napięcia między podwładnymi a przełożonymi, pogarszają atmosferę pracy⁴⁶.

Należy również wspomnieć o finansowym aspekcie takich zdarzeń. Wypadki powodują obniżenie standardu życia pracownika i jego rodziny, a świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych nie są w stanie zastąpić normalnych zarobków. Pracownik, który uległ wypadkowi, lecz nie stracił całkowicie zdolności do pracy, niejednokrotnie podejmuje w danym zakładzie pracę gorszą i mniej płatną, chociaż ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stanowi inaczej, tj. art. 14:

Osobie zatrudnionej, która w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej utraciła zdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku, pracodawca jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym [...],

a także art. 23:

Jeżeli pracodawca nie wydzieli lub nie zorganizuje w przepisany termin stanowiska pracy dla osoby, o której mowa w art. 14, obowiązany jest dokonać, w dniu rozwiązania stosunku pracy z tą osobą, wpłaty na Fundusz w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika⁴⁷.

Takie wypadki pociągają za sobą bardzo poważne straty materialne dla zakładów pracy. Straty te obejmują różne wydatki bezpośrednio: koszty pobytu w szpitalu oraz świadczenia z ubezpieczenia społecznego, m.in.: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, jednorazowe odszkodowanie, renta z tytułu niezdolności do pracy, renta szkoleniowa, renta rodzinna, pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą. Można także wskazać koszty pośrednie, uwzględniając one takie pozycje, jak: utrata czasu pracy innych pracowników wskutek zaistniałego wypadku, koszty transportu rannego, straty spowodowane zniszczeniem maszyn, urządzeń technicznych i narzędzi pracy, naprawa uszkodzonych maszyn i narzędzi lub zakup nowego sprzętu, koszty związane z koniecznymi przesunięciami pracowników lub z zaangażowaniem nowych osób oraz obowiązkiem ich wyszkolenia, straty w produkcji spowodowane nieobecnością poszkodowanego w pracy⁴⁸.

46 W. Zawadzka, *Co nas kosztują wypadki przy pracy*, Warszawa 1959, <http://archiwum.ciop.pl/44938> (7.02.2023).

47 Tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 100, z późn. zm.

48 T. Sojka, *op. cit.*, s. 84.

Case studies z opinii biegłego sądowego

Odpowiedzialność cywilna wg art. 435 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny oznacza, że:

Prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.) ponosi odpowiedzialność za szkodę na osobie lub mieniu, wyrządzoną komukolwiek przez ruch przedsiębiorstwa lub zakładu, chyba że szkoda nastąpiła wskutek siły wyższej albo wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą nie ponosi odpowiedzialności⁴⁹.

Poszkodowany może dochodzić odszkodowania za uszczerbek majątkowy (art. 444 § 1 Kodeksu cywilnego), tj. pokrycia kosztów poniesionych w związku z wypadkiem, np.: leczenia, opieki, odwiedzin przez osoby trzecie, przygotowania do innego zawodu (koszty muszą być uzasadnione, celowe i udokumentowane), oraz zadośćuczynienia pieniężnego za uszczerbek niemajątkowy (art. 445 § 1. Kodeksu cywilnego), cierpienia fizyczne i psychiczne. Odpowiedzialność pracodawcy, czyli winę za skutki wypadku przy pracy, należy wykazać, tzn. dowieść, że w określonych okolicznościach faktycznych praca została nieprawidłowo zorganizowana, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku, albo że zagrożenia, które występują przy jej wykonywaniu, nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, czy też nie zostały one zniwelowane, co naraziło zdrowie bądź życie pracownika. Celem zadośćuczynienia jest kompensata cierpienia fizycznych i psychicznych. Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdza, że cywilnoprawna odpowiedzialność pracodawcy za skutki wypadku przy pracy ma charakter uzupełniający⁵⁰. Zadośćuczynienie powinno być środkiem pomocy dla poszkodowanego i pozostawać w odpowiednim stosunku do rozmiarów krzywdy i szkody niemajątkowej. Przy określaniu wysokości zadośćuczynienia podstawowe znaczenie ma stopień natężenia krzywdy, a więc cierpienia fizycznych i ujemnych doznań psychicznych. W postępowaniu cywilnym strony nierzadko dołączają do akt sprawy opinie sporządzone w postępowaniu karnym. Dzieje się tak np. w sprawach o zadośćuczynienie po śmierci bliskiej osoby albo w sprawach o odszkodowanie lub rentę w związku ze skutkami wypadku przy pracy. Skazanie w sprawie karnej jest dla sądu rozpoznającego sprawę o zadośćuczynienie, rentę albo o odszkodowanie wiążące. Strona pozwana – sprawca lub ubezpieczyciel – niejednokrotnie podnosi w postępowaniu cywilnym zarzut przyczynienia się poszkodowanego do powstania szkody lub zarzut powiększenia rozmiarów szkody⁵¹. Aby to wykazać, pozwany zgłasza wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, np. z zakresu wypadków przy pracy (bezpieczeństwa i higieny pracy).

49 Tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 1360, z późn. zm.

50 Wyrok SN w orzeczeniu z 13 października 1987 r., IV CR 266/87, OSNCP 1989/9, poz. 142.

51 G. Szwaciński, *op. cit.*

Art. 211 Kodeks postępowania karnego stanowi, że:

W celu sprawdzenia okoliczności mających istotne znaczenie dla sprawy można przeprowadzić, w drodze eksperymentu procesowego, doświadczenie lub odtworzenie przebiegu stanowiących przedmiot rozpoznania zdarzeń lub ich fragmentów.

Należy podkreślić, że w polskim procesie karnym eksperyment może być realizowany przez organ procesowy – wówczas będzie to eksperyment procesowy, ale także przez biegłego w ramach wykonywanej przez niego ekspertyzy, wtedy mamy do czynienia z eksperymentem rzeczoznawczym. Organ procesowy oraz biegły mogą być ponadto uczestnikami realizowanych przez siebie czynności. Wynika to wprost z uregulowań k.p.k., gdzie wskazuje się, że eksperyment może być realizowany:

- przez organ procesowy (art. 211),
- przez organ procesowy z udziałem biegłego (art. 198 § 1),
- przez biegłego z udziałem organu procesowego (art. 198 § 2),
- przez biegłego (art. 200 § 2 pkt 4 i 5 w zw. z art. 193 k.p.k.)⁵².

Eksperyment procesowy to specyficzna czynność dowodowa, która jest podejmowana wówczas, gdy na jej podstawie można ustalić okoliczności istotne dla sprawy, można wykorzystać w trakcie jego przebiegu oględziny, przesłuchania świadków oraz inne czynności dowodowe. Definicja „eksperymentu” w języku polskim podaje jego dwa znaczenia: próbę realizacji nowatorskiego pomysłu oraz doświadczenie naukowe przeprowadzone w celu zbadania jakiegoś zjawiska⁵³. Decyzja o jego przeprowadzeniu zapada w drodze postanowienia. Tak jak każda czynność dowodowa może on być przeprowadzony z urzędu przez organ prowadzący postępowanie lub na wniosek stron (istotą tego eksperymentu jest dokonanie pewnego doświadczenia lub odtworzenie całości lub fragmentu danego zdarzenia)⁵⁴.

Od eksperymentu procesowego należy odróżnić eksperyment rzeczoznawczy. Zasadnicza różnica między nimi jest taka, że w przeciwieństwie do eksperymentu procesowego, który ma znaczenie dowodowe w toczącym się postępowaniu, eksperyment rzeczoznawczy nie jest czynnością procesową. Jest realizowany przez biegłego, a nie przez organ procesowy, tak jak ma to miejsce przy eksperymencie procesowym. Eksperyment rzeczoznawczy stanowi część ekspertyzy przeprowadzonej przez biegłego i nie ma charakteru dowodowego, lecz badawczy⁵⁵.

Poniżej przedstawiono fragmenty dwóch opinii biegłego, stworzonych na potrzeby postępowań toczących się przed sądem, aby zobrazować powyższe rozważania na temat obliczania powstałych szkód oraz aby znaleźć i pokazać przyczyny wypadków.

52 A. Dziedzic, *B jak biegły sądowy*, „Atest Ochrona Pracy” 2014, nr 1, s. 31.

53 *Słownik języka polskiego PWN*, hasło: „eksperyment”, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/eksperyment.html> (17.09.2023).

54 A. Goberle, *Dowody w sądowym procesie karnym*, Warszawa 2010, s. 220.

55 M. Głuska, *Eksperyment procesowy wokół zagadnień semantycznych*, „Problemy Kryminalistyki” 2013, nr 1 (279), s. 57.

Przypadek 1

W 2022 r. media doniosły⁵⁶, że doszło do kilku śmiertelnych wypadków zbiorowych w oczyszczalniach ścieków. Inspektorzy pracy, policja oraz prokuratura badali, jakie były przyczyny i czy zakłady odpowiednio zabezpieczyły pracowników. Warto najpierw przedstawić minimalne wymagania BHP, które pracodawca musi zapewnić w oczyszczalni ścieków, aby pracownicy mogli bezpiecznie wykonywać swoje zadania w przestrzeni zamkniętej.

Tabela 1. Minimalne wyposażenie oczyszczalni ścieków w środki ochrony indywidualnej

Wyposażenie	Oczyszczalnia A	Oczyszczalnia B	Oczyszczalnia C	Koszt na jednego pracownika/ na dwóch pracowników (w zł)
półmaska	tak	tak	tak	190/380
pochłaniacz	tak	tak	tak	80/160
hełm ochronny	tak	tak	tak	100/200
buty gumowe do bioder	tak	tak	tak	100/200
zestaw asekuracyjny	tak	tak	tak	300/600
przyrząd kontrolno-pomiarowy służący do wykrywania gazów szkodliwych i niebezpiecznych	nie	tak	lampa	2 850
trójnóg ratowniczy	tak	tak	nie	2 890
ręczna wciągarka	tak	tak	nie	1 550
aparat uciezkowy	nie	nie	nie	950/1 900
aparat powietrzny	umowa z Ochotniczą Strażą Pożarną	tak	nie	5 300
razem na jednego pracownika/ na dwóch pracowników	5 210/5 980	13 360/ 14 130	770/1 540	14 310/16 030

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych kontroli w trzech oczyszczalniach ścieków w celu sporządzenia przez autora opinii (dane z 2022 r.)

⁵⁶ Lubuskie. Trzech mężczyzn wpadło do zbiornika w oczyszczalni ścieków, dwóch z nich nie żyje, TVN24.pl 21 lipca 2022, <https://tvn24.pl/poznan/lubiecin-wypadek-w-oczyszczalni-sciekow-trzech-mezczyzn-wpadlo-do-zbiornika-dwie-ofiary-smiertelne-5843490> (22.07.2023); M. Pietraszewski, *Dramat w oczyszczalni ścieków. Nie żyją dwie osoby*, radiozet.pl 21 lipca 2022, <https://wiadomosci.radiozet.pl/polska/Miechowice-Wielkie.-Dramat-w-oczyszczalni-sciekow.-Nie-zyja-dwie-osoby> (22.07.2023).

Powyższa tabela przedstawia wyposażenie ochrony pracownika w przestrzeni zamkniętej (np. w zbiorniku fermentacyjnym w oczyszczalni ścieków) i koszt zakupu tego sprzętu. Większość oczyszczalni ścieków w Polsce jest powiązana w różny sposób z urzędami miast lub też z urzędami gmin. Wydawać by się mogło, że takim zakładom uzależnionym od urzędów nie brakuje środków finansowych, aby wyposażyć je w należyty sprzęt, a jednak rzeczywistość jest inna. Należy w tym miejscu nadmienić, że niejednokrotnie szkolenia okresowe BHP pracowników małych oczyszczalni ścieków odbywają się wspólnie z osobami zatrudnionymi w tychże urzędach, zdominowanych przede wszystkim przez pracowników administracyjno-biurowych. Temat zagrożeń występujących w oczyszczalniach ścieków jest zwykle wtedy pomijany. Pracownicy nie są zatem informowani o występujących zagrożeniach i sposobach ochrony przed nimi, w tym o używaniu ochron indywidualnych, co w konsekwencji może prowadzić do poważnych wypadków (w tym śmiertelnych). A przecież celem szkolenia powinno być m.in.: nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy. Trzeba podkreślić, że postępowanie w tej sprawie w dniu przekazania artykułu do redakcji jeszcze trwało. Nie było zatem możliwe przedstawienie w tekście ewentualnych zmian i stanu zabezpieczenia pracowników po tym zdarzeniu.

Przypadek 2

Najczęściej (według statystyk Głównego Urzędu Statystycznego⁵⁷) wypadki spowodowane są nieprawidłowym zachowaniem poszkodowanego (brak uwagi, pośpiech, rutyna). Kiedy maszyna jest źródłem ryzyka, takiego jak np. pochwycenie lub zmiżdżenie, można ją wyposażyć w mechanizmy ochronne, np. w kurtyny bezpieczeństwa. Rozwiązania techniczne są coraz bardziej innowacyjne i powszechne. Jednak to zachowania ludzi są główną przyczyną wielu wypadków, tym samym pozostają wyzwaniem dla utrzymania bezpieczeństwa pracy. Przykładem może być zakład zatrudniający 161 osób, który zakupił nowoczesne centrum obróbcze CNC (wielozadaniowa maszyna do szybkiej i precyzyjnej obróbki skomplikowanych elementów, pozwalająca na wykonanie otworów, rowków i wierceń przy produkcji drzwi). Pracownicy, aby ułatwić sobie zadanie, nie podłączyli mat naciskowych bezpieczeństwa do systemu ochrony, a kurtyny świetlne ustawili tak, aby można było swobodnie przemieszczać się i dokonywać pewnych korekt podczas obróbki drzwi. Wprowadzone przez nich modyfikacje, nieprzestrzeżenie instrukcji montażu i obsługi maszyny, doprowadziły jednak do wypadku – ramię maszyny pochwyciło pracownika, a doznane obrażenia ciała spowodowały jego zgon. Należy przy tym nadmienić, że kadra kierownicza tolerowała (akceptowała) takie zachowania, dała

⁵⁷ Główny Urząd Statystyczny, *Wypadki przy pracy w 2022 roku – dane wstępne*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2022-roku-dane-wstepne,3,50.html> (24.07.2023).

swoiste przyzwolenie na łamanie zasad bezpieczeństwa, co czyni ją współodpowiedzialną za wypadek.

Tabela 2. Koszt zakładu związany z wypadkiem przy pracy

Centrum obróbcze	Koszt/strata
zakup nowej maszyny	oczekiwanie ok. miesiąca, jeżeli jest w magazynie (zamówienie, transport, montaż, uruchomienie) - 250 000 zł
produkcja drzwi na dobę	200 szt.
koszt produkcji drzwi (sztuka)	300 zł
koszt produkcji drzwi w miesiącu	$200 \times 300 \times 21 = 1\,260\,000$ zł
ZUS: podniesienie składki wypadkowej	1,81% na 2,03% (161 osób) 1,81% → 9 980 zł × 12 = 119 760 zł 2,03% → 14 410 zł × 12 = 172 920 zł różnica 53 160 zł

Źródło: na podstawie sporządzonej przez autora opinii dla sądu rejonowego (dane 2022 r.)

Do powyższych kosztów należy doliczyć: stracony czas, roszczenia cywilne, kary administracyjne i inne. Dodatkowo firma może ucierpieć wizerunkowo, tj. stracić pozycję i wyróżnienie, mogą pojawić się problemy z reputacją, może spaść jakość oferty i jej innowacyjność wśród konkurentów (co w efekcie prowadzi do odejścia klientów lub trudności z pozyskiwaniem nowych), a nawet lojalność nabywców, przestają oni polecać sobie firmę, co skutkuje presją cenową z ich strony (za ten sam towar chcą zapłacić mniej lub dostać za te same pieniądze więcej), pojawiają się też trudności w rozszerzaniu marki lub kłopoty przy wprowadzaniu nowych ofert.

Powyższy tekst, a szczególnie przywołane *case studies*, pomógł zobrazować główne problemy stojące przed wszystkimi osobami, których dotyczą wypadki przy pracy. Nie da się ukryć, że niezwykle istotny jest w tych sytuacjach pracownik, a zwłaszcza jego podejście do zasad BHP. Szczególnie ważne jest, aby przełamać rutynę wieloletnich pracowników i wpłynąć na zmianę ich zachowań. Rozwiązaniem może być wdrożenie świadomej kultury bezpieczeństwa oraz prewencja wypadkowa, które pozwolą przedsiębiorcom zapewnić ochronę pracownikom i jednocześnie umożliwią ograniczenie dodatkowych kosztów, w tym wzrostu składki wypadkowej. Tym samym efektywne zarządzanie bezpieczeństwem w miejscu pracy przełoży się na konkretne oszczędności.

Podsumowanie

W filmie Sary Colangelo *Ile jest warte ludzkie życie* główni bohaterowie stają przed bardzo trudnym zadaniem: mają obliczyć wartość rekompensat dla ofiar ataku na World Trade Center. Padają tam słowa:

Ile jest warte ludzkie życie? – wycena ludzkiego życia to rzecz niełatwa, ale możliwa. Wszystko jest do obliczenia pod warunkiem, że działa się na gruncie myślenia prawniczego, a nie bawi się w filozoficzne rozważania o tym, czy życie człowieka w ogóle można wycenić⁵⁸.

W artykule jednak założono, że nie da się wycenić dokładnie wartości, jaką jest życie i zdrowie człowieka, w związku z czym nie można oszczędzać na BHP. Kiedy miejsce pracy jest bezpieczne, istnieje większa szansa, że będzie ona wykonywana zgodnie z harmonogramem, a przy okazji będzie lepszej jakości. Inwestując w nowoczesne, profesjonalne rozwiązania techniczne, pracodawcy wykazują troskę o bezpieczeństwo i wygodę swoich pracowników, co wpływa pozytywnie na atmosferę i efektywność ich pracy. Przekłada się to również na jej komfort – kiedy pracownik ma warunki, żeby realizować swoje zadania bezpiecznie, to robi to lepiej. Bezpieczeństwo pracy uzależnione jest od szeregu czynników, m.in. od doświadczeń zawodowych, kultury pracy, stabilizacji załóg, dobrych stosunków międzyludzkich, od prawidłowo i szeroko pojętego szkolenia i instruowania pracowników, od wychowawczego oddziaływania zakładu pracy na człowieka. Wśród tych czynników szczególnie ważną rolę odgrywa doświadczenie zawodowe. Trudne warunki moralno-społeczne czy fizyczne w zakładzie pracy mogą w pewnym sensie zachwiać równowagę psychiczną pracowników, co stwarza warunki do powstania wypadków. Poprawa bezpieczeństwa pracy zależy od jakości kształcenia, instruowania pracowników i podnoszenia kultury pracy w firmie. Finansowa odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadek przy pracy jest całkowicie odrębna od tej, którą ponosi Zakład Ubezpieczeń Społecznych na mocy ustawy wypadkowej. Świadomość pracowników w zakresie przysługujących im praw wzrasta z roku na rok. Jest to efekt nie tylko szeroko zakrojonej kampanii społecznej prowadzonej przez środki masowego przekazu, wiąże się to także z aktywnością kancelarii prawnych świadczących usługi na tym polu, czyli związanych z dochodzeniem roszczeń pracowniczych⁵⁹. Wydatki poniesione na poprawę bezpieczeństwa pracy należy traktować jako inwestycję, która służy organizacji kilka lat, gdyż ogranicza koszty związane z wypadkami (np. przestój, wstrzymanie lub zakup maszyn czy spadek wydajności pracy). Warto podkreślić, że to poczucie bezpieczeństwa w miejscu zatrudnienia, odpowiednie warunki wykonywania zadań, zadowolenie z ich realizacji wpływają na zwiększenie wydajności naszej pracy i poprawę jej jakości.

⁵⁸ S. Colangelo, *What Is Life Worth* (Ile jest warte ludzkie życie), film, USA 2020.

⁵⁹ A. Dziedzic, *Polemika biegłego sądowego z zakresu BHP z pełnomocnikiem powoda dotycząca wypadku przy pracy*, „Promotor BHP” 2018, nr 10, s. 62.

dr n. o zdr. Andrzej Dziedzic
ekspert ds. BHP certyfikowany przez CIOP-PIB
wpisany na listę biegłych sądowych prezesa Sądu Okręgowego w Tarnowie
ORCID: 0000-0001-7043-7353

BIBLIOGRAFIA

- Bonisławska B., *Współczesne zagrożenia dla bezpieczeństwa publicznego*, „Zeszyty Naukowe WSEI Administracja” 2012, nr 2.
- Centralny Instytut Ochrony Pracy, *Prawna ochrona pracy – pojęcia podstawowe, geneza idei ochrony pracy*, https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P9200371691341233784448 (2.02.2023).
- Chmielewski J., *Znaczenie opinii biegłego sądowego z zakresu bhp na przykładzie wypadku przy pracy*, „Prewencja i Rehabilitacja” 2014, nr 4 (38).
- Chmielewski J., Zagórski J., Anusz K., Negas T., Trela M., Galińska E.M., *Odpowiedzialność cywilna pracodawcy – właściciela zakładu leczniczego dla zwierząt za pracowniczy wypadek przy pracy*, „Życie weterynaryjne” 2015, nr 90(4).
- Chrost M., *Refleksyjna samoświadomość i działanie osoby*, „Paedagogia Christiana” 2021, nr 1 (47).
- Chyrowicz B., *Życie ludzkie: wartość bezcenna, ale kosztowna*, „Służba Zdrowia” 2006, nr 84–87.
- Colangelo S., *What Is Life Worth*, film, USA 2020.
- Czekanowski Z., *Rodzaje i źródła zagrożeń bezpieczeństwa*, „Nauki Humanistyczne i Społeczne na Rzecz Bezpieczeństwa” 2010, nr 6.
- *Czym zajmuje się biegły sądowy?*, alkaida.com.pl 10 maja 2023, <https://alkaida.com.pl/poradniki/czym-zajmuje-sie-biegly-sadowy/> (18.09.2023).
- Dawidczyk A., *Nowe wyzwania, zagrożenia i szanse dla bezpieczeństwa Polski u progu XXI wieku*, Warszawa 2001.
- Dziejczak A., *B jak biegły sądowy*, cz. 1, „Atest Ochrona Pracy” 2013, nr 11.
- Dziejczak A., *B jak biegły sądowy*, „Atest Ochrona Pracy” 2014, nr 1.
- Dziejczak A., *Polemika biegłego sądowego z zakresu BHP z pełnomocnikiem powoda dotycząca wypadku przy pracy*, „Promotor BHP” 2018, nr 10.
- Dziejczak A., *Zadania biegłego z zakresu bhp przy sporządzaniu opinii w sprawach karnych*, „Bezpieczeństwo Pracy” 2012, nr 1.
- Dzierżanowski J., *Kompetencje biegłego sądowego w polskim procesie karnym*, „Forum prawnicze” 2019, nr 1 (51).
- Ficoń K., *Inżynieria zarządzania kryzysowego. Podejście systemowe*, Warszawa 2007.
- Główny Urząd Statystyczny, *Wypadki przy pracy w 2022 roku – dane wstępne*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2022-roku-dane-wstepne,3,50.html> (24.07.2023).
- Głuska M., *Eksperyment procesowy wokół zagadnień semantycznych*, „Problemy kryminalistyki” 2013.
- Goberle A., *Dowody w sądowym procesie karnym*, Warszawa 2007.
- Gruszecka D., *Komentarz do art. 193 Kodeksu postępowania karnego, stan prawny na luty 2019 r.* [w:] *Kodeks postępowania karnego. Komentarz*, red. J. Skorupka, Warszawa 2019, Legalis/el.
- Hołysz B., *Wikymologia*, Warszawa 1997.

- *Ile kosztuje wypadek przy pracy?*, seka.pl 30 czerwca 2021, <https://www.seka.pl/ile-kosztuje-wypadek-przy-pracy/> (5.02.2023).
- Jończyk J., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Kraków 2006.
- Kanarski L., Rokicki B., Świniarski J., *Wstęp [w:] Materiały z międzynarodowej konferencji naukowej zorganizowanej w dniu 21 października 1999 r., „Bezpieczeństwo personalne i strukturalne wobec wyzwań współczesnego świata”*, Warszawa 2000.
- Koziej S., *Bezpieczeństwo: istota, podstawowe kategorie i historyczne ewolucje*, „Bezpieczeństwo Narodowe” 2011, nr 18.
- Koziej S., *Między piekłem a rajem: szare bezpieczeństwo na progu XXI wieku*, Toruń 2006.
- *Kryminalistyka*, red. J. Widawki, Warszawa 2012.
- Kunikowski J., *Bezpieczeństwo [w:] Słownik podstawowych terminów wiedzy i edukacji do bezpieczeństwa*, Siedlce 2005.
- *Lubuskie. Trzech mężczyzn wpadło do zbiornika w oczyszczalni ścieków, dwóch z nich nie żyje*, TVN24.pl 21 lipca 2022, <https://tvn24.pl/poznan/lubiecin-wypadek-w-oczyszczalni-sciekow-trzech-mezczyzn-wpadlo-do-zbiornika-dwie-ofiary-smiertelne-5843490> (22.07.2023).
- Malkiewicz L., Drożdż P., *Wypadek przy pracy z punktu widzenia prawa i medycyny*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy” 2010, nr 6.
- Olczak D., *Koszty wypadków przy pracy – Koszt pracodawcy, poszkodowanego i całego społeczeństwa*, inventage.pl, <https://inventage.pl/koszty-wypadkow-przy-pracy-koszt-pracodawcy-poszkodowanego-i-calego-spoledenstwa/> (1.02.2023).
- Pietraszewski M., *Dramat w oczyszczalni ścieków. Nie żyją dwie osoby*, radiozet.pl 21 lipca 2022, <https://wiadomosci.radiozet.pl/polska/Miechowice-Wielkie.-Dramat-w-oczyszczalni-sciekow.-Nie-zyja-dwie-osoby> (22.07.2023).
- *Ponad milion złotych. Tyle firmy w Polsce mogą stracić na jednym wypadku w miejscu pracy*, ayiming 23 maja 2022, <https://www.ayiming.pl/analizy-i-aktualnosci/komunikaty-prasowe/ponad-milion-zlotych-tyle-firmy-w-polsce-moga-tracic-na-jednym-wypadku-w-miejscu-pracy/> (1.02.2023).
- Rzepecki J., *Koszty wydarzeń wypadkowych [w:] Podstawy prewencji wypadkowej*, Warszawa 2003.
- Siemienkiewicz K., *Postępowanie dowodowe w sprawie o ustalenie wypadku pracy*, „Zeszyty Prawnicze” 2020, t. 20, nr 1.
- Skorecki M., *Proces harmonizacji standardów opiniowania biegłych sądowych w Polsce i Unii Europejskiej*, „Przegląd Policyjny” 2008, nr 3 (91).
- *Słownik języka polskiego PWN*, hasło: „eksperyment”, <https://sjp.pwn.pl/szukaj/eksperyment.html> (17.09.2023).
- Sojka T., *Wypadki przy pracy – świadczenia wypadkowe i wyrównawcze. Komentarz, przepisy, orzecznictwo Sądu Najwyższego*, Zielona Góra 1994.
- Ślawska G., *Zróznicowana stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe*, „Prewencja i Rehabilitacja” 2019, nr 3–4 (57–58).

- Szwaciński G., *Biegły sądowy w postępowaniu cywilnym*, prawna.eu 12 marca 2023, <https://prawna.eu/biegly-sadowy-w-postepowaniu-cywilnym/> (17.09.2023).
- Tomaszewski T., *Wstęp do psychologii*, Warszawa 1971.
- Widła T., *Metodyka ekspertyzy* [w:] *Ekspertyza sądowa. Zagadnienia wybrane*, red. J. Wójcikiewicz, Warszawa 2007.
- Zawadzka Z., *Co nas kosztują wypadki przy pracy*, Warszawa 1959, <http://archiwum.ciop.pl/44938> (7.02.2023).
- Zięba R., *Bezpieczeństwo a terroryzm – aspekty teoretyczne* [w:] *Terroryzm globalne wyzwanie*, red. K. Kowalczyk, W. Wróblewski, Toruń 2006.

Wspomnienie o profesorze Kazimierzu W. Frieskem (1946–2024)

Na wielu nagrobkach cmentarnych możemy spotkać się z sentencją Horacego *non omnis moriar* (nie wszystek umrę). Wyraża ona przekonanie, że fizyczne odejście człowieka z tego świata nie oznacza kresu jego istnienia, on wciąż żyje wśród nas dzięki pamięci o nim. Pamięć ludzka jest jednak selektywna, często mająca niewiele wspólnego z rzeczywistością, do której się odnosi. Dobrym tego przykładem są wspomnienia o zmarłych, które nierzadko przyjmują formę hagiografii. Wiele lat temu, po śmierci pewnego komunistycznego dygnitarza nauki, który wyrządził zarówno nauce, jak i wielu ludziom ogrom krzywdy, rozmawiałem z prof. Kazimierzem Frieskem o treści wspomnień, jakie ukazały się o tym człowieku. Obaj nie potrafiliśmy ukryć irytacji w obliczu płynącego z nich niebywałego fałszu. Jedną z konkluzji naszej rozmowy były słowa prof. K. Frieskego, który zupełnie poważnie powiedział: „Darek, gdy umrę, a będziesz mnie wspominał, to bez patosu i fałszywych frazesów proszę”, a ja w podobnym tonie odpowiedziałem: „Szczęśliwie nie będę musiał kłamać”.

Prof. K. Frieske nie znosił patosu i hipokryzji, choć świetnie znał ich funkcje w życiu społecznym. Lubił za to anegdoty, o których powiadał, że często zawierają więcej prawdy o człowieku niż sążniste biografie. Kiedy studiował i rozpoczynał karierę naukową, niepodzielnie na zachodnich uniwersytetach, szczególnie w USA, panował funkcjonalizm jako dominujący paradygmat analizy i objaśniania rzeczywistości społecznej. Profesor z pewnością nie zaliczał się do funkcjonalistów, ale bardzo dużą uwagę przywiązywał do mertonowskiego podziału na funkcje jawne i ukryte instytucji społecznych i podobnie jak Robert K. Merton uważał, że szczególnie ważne są te drugie. Często odwoływał się do twórczości ludzi, którzy w swoich epokach głosili poglądy niepopularne, a wręcz uchodzili za skandalistów, jak np. Bernard de Mandeville, który w swojej *Bajce o pszczołach* przekonywał, że „dobro wynurza się i wykluwa się ze zła równie naturalnie jak kurczęta z jajek”. Intencją Profesora było nie relatywizowanie ocen moralnych takich czy innych zachowań, a zwrócenie uwagi badawczej na wieloaspektowość tychże i ich nieoczekiwane konsekwencje społeczne. W tym nurcie naukowych dociekań mieściła się ulubiona w ostatnich latach jego aktywności demaskatorska rola socjologii, która zwraca uwagę na nieoczekiwane, i często niepożądane, konsekwencje hołubionych projektów reform należących w danym miejscu i czasie do głównego trendu. Irytował się, słysząc o „uelastycznianiu rynku pracy”, „gospodarce opartej na wiedzy” czy „indywidualnym podejściu do klienta” jako źródłach i kierunkach pomyślności reform, gdyż poza czystą i modną frazeologią nie tylko nie zawierały one żadnej treści, ale nie uwzględniały także

strukturalnego kontekstu zjawisk, do których się odnosiły. A prof. K. Frieske problemy, którymi się zajmował, ujmował w ramach analizy strukturalnej.

W swojej wieloletniej aktywności naukowej zajmował się socjologią problemów społecznych, wiedzy, prawa i stosunków pracy. Napisał znakomitą książkę habilitacyjną, poświęconą wykorzystaniu wiedzy w praktyce (*Socjologia w działaniu. Nadzieje i rozczarowania*). Widać w niej wyraźnie przywiązanie autora do tropienia nieoczekiwanych konsekwencji rozmaitych programów interwencji społecznej obmyślanych i przygotowywanych w ramach akademickiej nauki. Swoimi przemyśleniami dzielił się nie tylko z czytelnikami swoich licznych tekstów naukowych, ale także ze studentami kształcącymi się na kierunkach socjologii i prawa, gdyż przez wiele lat był wykładowcą akademickim, m.in. na macierzystym Uniwersytecie Warszawskim, na Uczelni Łazarskiego, w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej. Przez kilka lat wykładał również na uczelniach amerykańskich. Dydaktykiem był wyjątkowym, niezwykle precyzyjnie dobierającym słowa, wbudowywał swój wywód w kontekst teoretyczny i okraszał go dowcipem. Kiedyś mi powiedział, że dobrze sformatowany wykład powinien zawierać jedno pytanie, próbę odpowiedzi na nie i jeden dowcip.

Należał do grupy uczniów prof. Adama Podgóreckiego, którego Zakład Socjologii Norm i Patologii Społecznej działający w Instytucie Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji na Uniwersytecie Warszawskim w połowie lat 70. XX w. został rozwiązany z przyczyn politycznych, a prof. A. Podgórecki wraz ze swoimi współpracownikami, wśród których był prof. K. Frieske, zostali wyrzuceni z uczelni. Prof. K. Frieske wrócił na Uniwersytet pod koniec lat 80. i wykładał w Instytucie Socjologii, którego był także dyrektorem, nieprzerwanie aż do czasu przejścia na emeryturę. W latach 90. zatrudnił się w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych, pełnił tam funkcję dyrektora, a naukowo zajmował się problematyką zbiorowych stosunków pracy.

Ostatni raz widzieliśmy się w grudniu 2023 r. Podarowałem Profesorowi moją ostatnią książkę o rodzinnych korzeniach, którą skomentował tak: „Bardzo Panu zazdroszczę tej książki, gdyż przez większość swojego życia uważałem błędnie, że człowiek może znaleźć swoje miejsce gdziekolwiek. Teraz wiem, że każdemu człowiekowi potrzebne jest zakorzenienie, czy to w relacjach rodzinnych, czy lokalnych”. Dalsza nasza rozmowa dotyczyła przygotowywanej przeze mnie książki o dysfunkcjach wymiaru sprawiedliwości w III RP, a Profesor zajmował się w tym czasie socjologią prawa (jest autorem poczytnego podręcznika dla studentów tej dziedziny). Był żywo zainteresowany przedmiotem tego wydawnictwa, przysłał mi sporo tekstów amerykańskich poświęconych problematyce wymiaru sprawiedliwości, także swoje wykłady do wykorzystania w publikacji. Na dłuższą rozmowę umówiliśmy się po jego przyjeździe z Wietnamu. 21 lutego 2024 r. wysłałem SMS o treści: „Czy wrócił już Pan Profesor z Wietnamu, czy jeszcze w podróży?”. Pół godziny później otrzymałem informację, że Profesor dzień wcześniej zmarł.

dr Dariusz Zalewski
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Wspomnienie o profesorze Marku Pogonowskim (1958–2024)

Marek Pogonowski – poznaniak, prawnik, absolwent Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W życiu zawodowym był on związany z Politechniką Koszalińską i z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), gdzie zdobywał poszczególne szczeble kariery, od 2005 r. był dyrektorem koszalińskiego oddziału ZUS.

Niezwykle trudno pisać, a właściwie wspominać kogoś, z kim jeszcze pod koniec grudnia rozmawiałam o planach zawodowych, naukowych, przygotowaniach do konferencji na najbliższe miesiące i lata. 3 marca 2024 r. zmienił nieodwracalnie wszystko dla najbliższych Marka, koleżanek i kolegów, zwłaszcza tych, którzy od wielu lat byli z nim w bliskim kontakcie.

Minęło wiele lat od naszego pierwszego spotkania – w latach 80. w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Byliśmy wtedy zastępcami dyrektorów oddziałów ds. dochodów. Był to czas transformacji ustrojowej, więc trzeba było się mierzyć z wieloma problemami, jakie występowały w nowej rzeczywistości. Narady i spotkania, w jakich uczestniczyliśmy, były okazją do wymiany doświadczeń zawodowych, ale także rozmów na wszelkie tematy.

Marek miał wieloletnie doświadczenie zawodowe i rozległą wiedzę z zakresu składek i dochodów. Dzielił się nią na wielu szkoleniach dla płatników składek. Zawsze przygotowany, skoncentrowany na *meritum*, rzeczowy, gotowy do odpowiedzi na pytania, także w skomplikowanych przypadkach, pogodny, umiał wysłuchać rozmówców.

Pod koniec 1998 r. pion dochodów ZUS przygotowywał się do reformy systemu ubezpieczeń społecznych. W warunkach nieustannie zmieniających się wyjaśnień i interpretacji nowych przepisów wykazywał wiele cierpliwości i zrozumienia dla zespołów, z którymi pracował, i klientów obarczonych obowiązkiem wypełniania i składania dokumentów według nowych wzorów.

Z Markiem spotkaliśmy się ponownie kilka lat po reformie – odeszłam na chwilę z ubezpieczeń. Marek wkrótce rozpoczął studia doktoranckie, a w maju 2005 r. na Uniwersytecie Warszawskim uzyskał stopień naukowy doktora za pracę *Postępowanie dowodowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych prowadzone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, który od lat organizuje konkursy na najlepsze prace magisterskie i doktorskie, wyróżnił nagrodą specjalną prezesa ZUS właśnie tę dysertację. Dla nas – koleżanek i kolegów Marka – była to okazja do składania zasłużonych gratulacji, ponieważ kolejny „zusowiec” (naukowiec z praktyką w ubezpieczeniach) uzyskał stopień doktora.

To wydarzenie wywarło wpływ na zawodową przyszłość Marka, bowiem obowiązki w Zakładzie zaczął łączyć od października 2010 r. z pracą w Instytucie Polityki Społecznej i Stosunków Międzynarodowych Politechniki Koszalińskiej. Na Politechnice zajmował się prawem ubezpieczeń społecznych, polityką społeczną, prawem administracyjnym, a także bezpieczeństwem socjalnym społeczeństwa. Mimo wielu obowiązków badał wybrane zagadnienia – były one przedmiotem jego publikacji wydawanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Politechnikę Koszalińską i inne ośrodki akademickie. Nie szczędził czasu i angażował się w działalność naukową. Byłam pewna, bo znałam Marka przez tyle lat, że osiągnie kolejny sukces naukowy.

W czasie konferencji PSUS w Jodłowej we wrześniu 2015 r. Marek przekazał mi projekt publikacji przygotowywanej habilitacji. Rozmawialiśmy wtedy na temat koncepcji pracy, a później dyskutowaliśmy na temat książki, którą przygotował: *Bezpieczeństwo socjalne w aspekcie działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*. W 2017 r. w Akademii Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte uzyskał stopień doktora habilitowanego, co potwierdziło jego determinację w osiągnięciu kolejnych sukcesów i potrzebę ciągłego rozwoju.

Pod koniec 2016 r. nasze drogi zawodowe się rozeszły, a mimo to byliśmy w stałym kontakcie telefonicznym, współpracowaliśmy także jako członkowie Rady Programowej kwartalnika „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” (w której Marek aktywnie uczestniczył), spotykaliśmy się też w czasie konferencji Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego.

Warto wspomnieć, że doświadczenie redakcyjne Marka było większe, był bowiem redaktorem naczelnym wydawanego przez Wydział Humanistyczny Politechniki Koszalińskiej czasopisma „Symbolae Europaeae”.

Gdy w 1984 r. powstało Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego, w gronie jego członków znalazło się wielu pracowników naukowych z różnych ośrodków akademickich, pracowników ZUS, a później – od 1990 r. – także pracowników Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS). Marek był jego zaangażowanym członkiem i przez kilka kadencji pełnił funkcję przewodniczącego Naczelnej Komisji Rewizyjnej.

Był zaangażowany w pracę w Zakładzie, przez wiele lat także w pracę naukową, co spełniało oczekiwania, zainteresowania i ambicje Marka, a dla koleżanek i kolegów w ZUS był zawsze pogodnym współpracownikiem, chętnym do pomocy, z poczuciem humoru. Nadal trudno pogodzić się z myślą, że nie ma już możliwości serdecznego kontaktu z Markiem, nie mogę do niego choćby zadzwonić, bo nastąpiło coś nieodwracalnego.

*dr Małgorzata Olszewska
była dyrektorka I Oddziału i II Oddziału ZUS w Łodzi*

1 Introduction

ARTICLES

- 5 Costs and benefits of innovations in occupational safety and health – a case studies – *Małgorzata Pęciłło*
-
- 19 Legal consequences of accidents at work and accident prevention – *Paweł Czarnecki*
-
- 33 The territorial differentiation of accidents at work, their causes and risk of harmful and hazardous and arduous agents for the health of workers in Poland – *Łukasz Brzezicki*
-
- 59 Accident prevention – effectiveness of inspections and awareness campaigns of the State Labour Inspection – *Jakub Chojnicki*
-
- 77 Investment effectiveness in employees' health as part of preventive care – *Jolanta Walusiak-Skorupa*
-
- 85 Costs of benefits for accidents at work and occupational diseases prevention as a part of their cost management – *Elżbieta Dobrowolska, Bartosz Gaca*
-
- 105 The role of group personal insurance in the light of the new challenges of the working environment – *Wojciech Semmerling*
-
- 119 Accident at work: Accidents at work and the value of human life in the opinions of an expert witness – *Andrzej Dziedzic*
-

MEMORIAL ARTICLES

- 139 In memory of Professor Kazimierz Frieske – *Dariusz Zalewski*
-
- 141 In memory of Professor Marek Pogonowski – *Małgorzata Olszewska*
-

1 Wstęp

ARTYKUŁY

- 5 Koszty i korzyści innowacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – studia przypadków
Małgorzata PęciHo
- 19 Konsekwencje prawne wypadków przy pracy a prewencja wypadkowa
Paweł Czarnecki
- 33 Terytorialne zróżnicowanie wypadków przy pracy, ich przyczyn i zagrożeń czynnikami szkodliwymi, niebezpiecznymi oraz uciążliwymi dla zdrowia pracowników w Polsce
Łukasz Brzezicki
- 59 Prewencja wypadkowa – skuteczność kontroli i kampanii świadomościowych Państwowej Inspekcji Pracy
Jakub Chojnicki
- 77 Efektywność inwestycji w zdrowie pracownika w ramach opieki profilaktycznej
Jolanta Walusiak-Skorupa
- 85 Koszty świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Prewencja jako element zarządzania tymi kosztami
Elżbieta Dobrowolska, Bartosz Gaca
- 105 Rola grupowych ubezpieczeń osobowych w świetle nowych wyzwań środowiska pracy
Wojciech Semmerling
- 119 Teoria i praktyka wypadków przy pracy w perspektywie biegłego sądowego
Andrzej Dziedzic
-

ARTYKUŁY WSPOMNIENIOWE

- 139 Wspomnienie o profesorze Kazimierzu W. Frieskem (1946–2024)
Dariusz Zalewski
- 141 Wspomnienie o profesorze Marku Pogonowskim (1958–2024)
Małgorzata Olszewska