

Izabela Rydlewska-Liszkowska

## BODŹCE EKONOMICZNE W ZARZĄDZANIU ZDROWIEM PRACUJĄCYCH\*

FINANCIAL INCENTIVES IN WORKERS' HEALTH MANAGEMENT

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź

Zakład Polityki Zdrowotnej

### STRESZCZENIE

W krajach UE wypadkom przy pracy ulega kilka milionów osób pracujących rocznie. Koszty wypadków przy pracy i chorób zawodowych ponoszone są przez różne podmioty w gospodarce narodowej w różnych proporcjach i szacuje się je na kilka procent produktu krajowego brutto państw UE. Problem ekonomicznych skutków chorób zawodowych i wypadków przy pracy został zaakcentowany w Strategii Wspólnoty na lata 2007–2012 dotyczącej zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. W związku z tym powstała potrzeba wzmocnienia skuteczności regulacji prawnej i bodźców ekonomicznych w procesie motywowania do poprawy warunków pracy. Bodźce ekonomiczne i regulacja prawna stanowią wzajemnie uzupełniające się elementy w procesie motywowania podmiotów gospodarczych. Wyróżnia się następujące rodzaje bodźców ekonomicznych: dotacje, granty i finansową pomoc państwa; bodźce zawarte w systemach podatkowych; bodźce zawarte w systemach ubezpieczeniowych. Wsparciem działań motywacyjnych jest ewaluacja ekonomiczna, która może wspierać decydentów na płaszczyźnie informacyjnej, alokacyjnej i edukacyjnej. Stanowi ona narzędzie ekonomiczne, które może zostać wykorzystane na szczeblu podmiotu gospodarczego do oceny efektywności ekonomicznej decyzji podejmowanych w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracujących, coraz częściej jest też wykorzystywana do oceny ekonomicznych skutków legislacji. Celem projektu realizowanego w ramach 7. Programu Ramowego w Instytucie Medycyny Pracy w Łodzi jest upowszechnienie problematyki stosowania bodźców ekonomicznych jako zachęt do podejmowania działań na rzecz poprawy warunków pracy. Dzięki projektowi stworzone zostanie forum dyskusyjne zainteresowanych partnerów społecznych, a przy udziale ekspertów zostaną wskazane dalsze kierunki prac na rzecz doskonalenia ekonomicznych systemów motywacyjnych. Med. Pr. 2008;59(5):429–434

Słowa kluczowe: bodźce ekonomiczne, bezpieczeństwo i zdrowie pracujących, efektywność ekonomiczna

### ABSTRACT

In the countries of the European Union, several million workers meet with an accident every year. In the national economy, the costs of accidents at work and occupational diseases are born by different institutions in different proportions, and they are estimated at several percent of the gross domestic product of each of these countries. The issue concerning economic consequences of occupational diseases and accidents at work has been emphasized in the section on health and safety at work of the Community Strategy for 2007–2012. Bearing this in mind, the need have arose to strengthen the efficiency of legal instruments and economic stimuli to motivate actions aimed at improving work conditions. Economic stimuli and legal instruments complement each other in the process of motivating various institutions. The following kinds of economic stimuli have been distinguished: subsidies, grants and financial assistance of the state and stimuli incorporated into tax and insurance systems. Economic evaluation at the information, allocation and educational levels, being an economic tool, may support policymakers who can use this tool to assess economic efficiency of decisions made in the area of health and safety of workers as well as to assess economic consequences of the functioning of legal instruments. The aim of the project, implemented under the Seventh Framework Program by the Nofer Institute of Occupational Medicine, is to promote the system of economic stimuli understood as an incentive to undertake actions for the improvement of work conditions. Owing to this project the discussion forum, addressed to relevant and interested social partners, will be established, and experts in the field will assist in determining directions of further actions aimed at advancing motivation systems. Med Pr 2008;59(5):429–434

Key words: economic stimuli, health and safety of workers, economic efficiency

Adres autorki: Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Zakład Polityki Zdrowotnej, św. Teresy 8, 91-348 Łódź,

e-mail: iza\_ez@imp.lodz.pl

Nadesłano: 7 lipca 2008

Zatwierdzono: 11 sierpnia 2008

## WPROWADZENIE

Koszty wypadków przy pracy i chorób zawodowych są ponoszone przez całe społeczeństwa i gospodarki narodowe. Przeprowadzone analizy wskazują, że wymiar strat natychmiastowych związanych z wypadkami i chorobami jest mniejszy niż pozostałych tzw. ukrytych

strat, które mogą kumulować się przez wiele lat. Są to tzw. koszty ukryte, najczęściej włączane do kosztów prowadzenia działalności gospodarczej.

W krajach UE wypadkom przy pracy ulega blisko 6 milionów pracowników rocznie, wliczając w to wypadki niepowodujące nieobecności w pracy lub nieobecność trwającą do 3 dni. Globalne koszty wypadków przy pracy i chorób zawodowych ponoszone są przez

\* Praca wykonana w ramach projektu IMP 8.2 pt. „Bodźce ekonomiczne w zarządzaniu zdrowiem pracujących w wybranych systemach ochrony zdrowia pracujących”, 2008 r. Kierownik projektu: dr I. Rydlewska-Liszkowska.

różne podmioty w różnych proporcjach. Zalicza się do nich pracowników, którzy ponoszą straty spowodowane niższymi wynagrodzeniami oraz nier refundowane koszty opieki zdrowotnej lub rehabilitacji (1). Pracodawcy ponoszą koszty świadczeń chorobowych, zmniejszonej produktywności, koszty zastępowania nieobecnych pracowników, co z kolei może spowodować zmniejszenie konkurencyjności podmiotu gospodarczego na rynku (2,3). Do instytucji obciążanych kosztami wypadków przy pracy i chorób zawodowych zalicza się także instytucje ubezpieczenia zdrowotnego i instytucje ubezpieczenia społecznego pokrywające jedynie część kosztów powodowanych wypadkami i chorobami (4).

Część tego obciążenia, tj. koszty opieki zdrowotnej, rehabilitacji i świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego ofiar wypadków ponosi całe społeczeństwo. Łączne koszty wypadków przy pracy poniesione przez gospodarkę 15 krajów UE w 2000 r. szacuje się na około 0,64% produktu krajowego brutto (PKB) tych krajów (1). Odsetek ten dotyczy jedynie kosztów wypadków przy pracy. Łączny koszt wypadków przy pracy i chorób zawodowych w 15 krajach UE kształtował się od 2,6% do 3,8% PKB. Czynniki narażenia zawodowego stanowią przyczynę 8,8% globalnej śmiertelności i 8,1% przypadków zmniejszenia liczby lat czynnych zawodowo w skali światowej (5).

Zagadnienie ekonomicznych skutków chorób zawodowych i wypadków przy pracy zostało uwzględnione w strategii UE na lata 2007–2012, zatytułowanej „Podniesienie wydajności i jakości pracy: Strategia Wspólnoty na lata 2007–2012 dotycząca zdrowia i bezpieczeństwa w pracy” (6). Mimo że w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy poczyniono znaczne postępy w krajach UE, stan w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników wymaga ciągłych zmian, a wypadki przy pracy i choroby zawodowe nadal pozostają poważnym obciążeniem dla społeczeństw i gospodarek.

Nadrzędnym celem sformułowanym w Strategii jest stałe zmniejszanie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Zakłada się zmniejszenie ich liczby o 25% na 100 000 pracowników. Strategie poszczególnych krajów członkowskich powinny uwzględniać ograniczanie bezpośrednich i pośrednich kosztów wypadków oraz innych zdarzeń związanych ze zdrowiem w miejscu pracy, które ponoszą pracownicy, ich rodziny, pracodawcy i społeczeństwo. Wyniki ekonomiczne Strategii powinny obejmować obniżenie kosztów wypadków, kosztów nieobecności w pracy oraz kosztów związanych z leczeniem, w tym hospitalizacją — co z kolei przekłada się na zmniejszenie kosztów ponoszonych

przez pracodawców, pracowników i instytucje ubezpieczeniowe. W konsekwencji ma to wpływ na koszty ponoszone w gospodarce narodowej ze względu na możliwość ograniczenia kosztów opieki zdrowotnej, kosztów zabezpieczenia społecznego oraz strat produktywności społecznej.

Porównanie szacunkowych kosztów spowodowanych chorobami zawodowymi z kosztami zapobiegania im wskazuje na duży potencjał pozytywnego znaczenia gospodarczego, jakie daje skuteczne zapobieganie w ramach działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Według wyników niektórych badań szacowane koszty powstałe w wyniku chorób zawodowych na jednego pracownika są co najmniej trzy razy wyższe od kosztów zapobiegania takim chorobom (7). Powszechnie uznaje się, że w szeroko pojętym interesie społecznym wskazane jest ograniczanie kosztów związanych z zatrudnieniem, nawet jeśli nie jest to w interesie poszczególnych przedsiębiorstw. Wskazuje się na zasadność maksymalnego obciążenia kosztami ochrony zdrowia i bezpieczeństwa przedsiębiorstw (zjawisko internalizacji kosztów) oraz jednoczesnego wprowadzania bodźców, które zmobilizują firmy do poprawy warunków pracy, co będzie wywierać korzystny wpływ na ich gospodarkę finansową.

Z reguły pracodawcy niechętnie ponoszą koszty negatywnych skutków zdrowotnych prowadzonej działalności gospodarczej. W szeregu krajów europejskich ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz koszty gorszych niż optymalne warunków bezpieczeństwa i zdrowia pracujących zostały przerzucone na społeczeństwo. W krajach rozwijających się koszty ponoszone są w dużym stopniu przez jednostki i ich rodziny. W związku z tym powstała potrzeba interwencji społecznej poprzez prawne regulacje i implementację bodźców ekonomicznych. Bodźce o charakterze ekonomicznym, jak i regulacja prawna stanowią bowiem wzajemnie uzupełniające się elementy w motywowaniu podmiotów gospodarczych.

## **RODZAJE I SKUTECZNOŚĆ DZIAŁAŃ MOTYWACYJNYCH W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA PRACUJĄCYCH**

W europejskiej Strategii szczególne znaczenie przypisuje się bodźcom ekonomicznym jako instrumentom realizacji założonych celów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa na poziomie europejskim, narodowym, lokalnym i miejsca pracy. Uznaje się, że wypracowane krajowe strategie powinny zawierać zestaw instrumentów

ustalonych w oparciu o przeprowadzone analizy czynników społecznych, ekonomicznych i środowiskowych. Szczególną uwagę przykładają się do motywacji pracodawców zmieniającej ich stosunek do zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy (8).

W krajach UE bodźce stosowane w zakresie działań na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia pracujących najczęściej dzieli się na trzy grupy:

- regulacja prawna, inspekcje, nakazy;
- bodźce wynikające z systemów ubezpieczeniowych;
- kampanie informacyjne, konsultacje oraz sponsorowanie badań nad inwestycjami poprawiającymi warunki pracy.

Inna klasyfikacja bodźców została przedstawiona przez European Agency for Safety and Health at Work. Niezależnie od zasięgu ich działania (narodowy, regionalny, sektorowy) i rozkładu korzyści finansowych z nich wynikających (przedsiębiorstwa, inne podmioty) wyróżniono poniższe typy bodźców:

- Dotacje, granty, finansowa pomoc państwa — przedsiębiorstwa, które wykazują inicjatywę w zakresie poprawy bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy mogą otrzymywać wsparcie finansowe lub preferencyjne warunki finansowe, np. w zakresie kredytów bankowych. Przykładem mogą być także programy rządowe wspomagające firmy w inwestowaniu w bezpieczne urządzenia produkcyjne lub nowatorskie metody organizacji pracy (Dania, Niemcy). W Norwegii wybrane przedsiębiorstwa mogą uzyskać fundusze na rozwój nowych technologii. W Finlandii pracodawcy otrzymują zwrot kosztów ochrony zdrowia pracujących (60% świadczeń profilaktycznych, 50% usług medycznych). Fundusze na dotacje mogą być gromadzone z wyłącznie od podmiotów gospodarczych lub od podatników.
- Bodźce zawarte w systemach podatkowych (strukturę podatków) — rozwiązania podatkowe powinny inspirować i wywoływać określone zachowania pracodawców. Zmniejszenie podatków może być proponowane tym podmiotom, które inwestują w wyposażenie bezpieczniejsze, niż to, którego obowiązek nakłada prawo (Dania).
- Zróżnicowanie składek ubezpieczeniowych — bodźce wynikające z rozwiązań systemu ubezpieczeniowego powinny zapewniać ścisły związek między składką ubezpieczeniową płaconą przez przedsiębiorcę a działaniami na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia pracujących. Różnicowanie składek powinno być konsekwencją przeszłych lub bieżących zdarzeń wynikających z istniejących narażeń. Ponadto, uważa

się, że składka powinna być zdezagregowana i dostosowana do sektora gospodarki, w jakim działa dana firma, lub odnosić się do warunków konkretnego przedsiębiorstwa (Francja, Wielka Brytania) (9).

Prowadzone analizy wskazują, że instrumenty motywacyjne niestanowiące konsekwencji przepisów prawnych są poważną alternatywą w stosunku do regulacji prawnej. Analizy skuteczności bodźców ekonomicznych prowadzone są jednak w ograniczonym zakresie. Doświadczenia brytyjskie wskazują, że bodźce wbudowane w system ubezpieczeniowy działają skutecznie, jeśli koszty pracodawców są znaczące w relacji do wynagrodzeń. Jeśli koszty ubezpieczenia są wysokie, działają w odwrotny sposób. Bodźce ubezpieczeniowe mają wysoką skuteczność w przypadku, gdy pracodawcy odczuwają bezpośredni związek między stanem bezpieczeństwa i zdrowia pracujących a wysokością składki ubezpieczeniowej. Wpływ składek ubezpieczeniowych na zachowania pracodawców może być ograniczony w przypadku, gdy stanowią one część kosztów ogólnozakładowych.

Analizy przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych AP nie dowodzą żadnych znaczących rezultatów regulacji prawnej (10). Zwykle działania legislacyjne idą w parze z działalnością inspekcji i systemem sankcji. Istnieją natomiast dowody na obniżenie liczby wypadków w ślad za działaniami inspekcyjnymi. Ocena działań regulacyjnych musi być połączona z jej kosztami. Koszty te zawierają koszty ponoszone przez organy administracyjne — instytucje tworzące standardy, monitorujące zachowania pracodawców, nakładające obowiązki związane z przestrzeganiem przepisów — oraz koszty pracodawców ponoszone na adaptację środowiska pracy do wymagań stawianych na mocy przepisów. Regulacje związane ze środowiskiem pracy są jednymi z najbardziej kosztochłonnymi w przeliczeniu na 1 dodany rok życia.

Doświadczenia krajów europejskich wskazują więc, że ewentualne restrykcje prawne stanowiące konsekwencję istniejącej regulacji prawnej w zakresie doskonalenia warunków pracy nie przyniosły i nie przynoszą oczekiwanych efektów. Okazały się one niewystarczająco skuteczne i zarazem kosztowne. Jak wskazują obserwacje, wykorzystanie instrumentów rynkowych przyniosło lepsze skutki w procesie motywowania pracodawców do działań na rzecz ochrony zdrowia w środowisku pracy. Najczęściej wykorzystywane instrumenty ekonomiczne wiążą bodźce finansowe z dobrym stanem zdrowia i bezpieczeństwa w środowisku pracy (np. niższe składki ubezpieczenia wypadkowego czy korzyści wynikające



Opracowanie własne na podstawie:  
Toren K., Sterner T.: How to promote prevention – economic incentives or legal regulation or both?  
Scand. J. Work Environ. Health 2003;29(3):239–245.

**Ryc. 1.** Instrumenty motywacyjne na poziomie pracodawcy.  
**Fig. 1.** Motivation instruments at the employer's level.

ze stosowanej skali podatkowej) (11). Wobec tego wprowadzenie bodźców ekonomicznych do praktyki wymaga precyzyjnej odpowiedzi na następujące pytania, który z bodźców jest najbardziej skuteczny i jaka jest najsukuteczniejsza metoda implementacyjna.

Narażenie zawodowe wynikające z warunków pracy ma także znaczący wpływ na zachowania na rynku pracy. Jeśli pracujący mają świadomość występowania narażeń w miejscu pracy, mogą wywierać nacisk na pracodawców w sprawie wyższych wynagrodzeń. W tej sytuacji pracodawcy często decydują się na wypłacanie wyższych wynagrodzeń, stanowiących formę rekompensaty finansowej. Pracodawcy są także obciążani kosztami rent oraz absencji chorobowej. Koszty te są rozkładane na różne podmioty społeczne, również pracodawców lub całkowicie ponoszone przez nich. Dla przykładu w Holandii koszty absencji chorobowej ponoszone są przez pracodawców przez okres 2 lat. W Finlandii, w podmiotach gospodarczych liczących powyżej 1000 zatrudnionych, pracodawca ponosi całkowite koszty renty chorobowej.

Działania podejmowane przez konsumentów, np. protestujących przeciwko produkcji konkretnych produktów lub wykorzystywaniu szkodliwych substancji w procesie produkcyjnym także mogą mieć bodźcowy charakter.

Istotę oceny systemów motywacyjnych istniejących w krajach europejskich odzwierciedlają wyniki przeprze-

wadzonej analizy porównawczej w Bułgarii i Niemczech. Wskazują one na występowanie następujących zjawisk:

1. Obie grupy ekspertów z wymienionych krajów zgodnie stwierdziły, że bodźce ekonomiczne współistnieją z regulacją prawną.
2. Opinie eksperckie wskazują jednocześnie, że w obu krajach nie ma bodźców ekonomicznych sprzyjających poprawie warunków pracy ponad minimalny poziom wymagany na mocy prawa.
3. Eksperti z obu krajów zgodnie uważali, że wskazane jest funkcjonowanie zewnętrznych organizacji dostarczających bodźców finansowych dla firm, w których poziom bezpieczeństwa i zdrowia w środowisku pracy wykracza poza minimalny.
4. Eksperti bułgarscy podkreślili, że najbardziej efektywnymi bodźcami są te tworzone przez państwowe instytucje ubezpieczenia wypadkowego i zdrowotnego oraz organizacje pracodawców. Związki zawodowe i instytucje prywatne postrzegane są jako mniej odpowiednie do tworzenia bodźców ekonomicznych. Jako najbardziej skuteczne bodźce wskazuje się ograniczenia podatkowe. Przeciwnie do krajów Europy Zachodniej, wszelkiego rodzaju certyfikaty czy nagrody dla pracodawców nie są postrzegane jako narzędzia pomocne w promowaniu bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Firmy nie oczekują bowiem korzyści w postaci poprawy wizerunku, ulg w kosztach pozyskiwania certyfikatów czy nagród. W Bułgarii organizacje prywatne, związki zawodowe, organizacje pracodawców nie są postrzegane jako podmioty mogące dostarczyć skuteczne bodźce, ponieważ ich potencjał finansowy jest niewielki i same muszą walczyć o przetrwanie na rynku.
5. W opinii ekspertów niemieckich instytucje ubezpieczenia zdrowotnego i wypadkowego są podmiotami najbardziej powołanymi do tworzenia bodźców ekonomicznych. Instytucje państwowe odgrywają minimalną rolę w ich tworzeniu. Korzyści wynikające z lepszego stanu zdrowia i zmiana wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe stanowią najlepszy instrument zachęcający pracodawców do dbałości o środowisko pracy.
6. Niezależnie od różnic w poglądach, eksperci krajów Europy Środkowej i Zachodniej są zgodni co do ekonomicznego znaczenia bezpieczeństwa i zdrowia w środowisku pracy (ograniczenie absencji i kosztów, wzmocnienie motywacji pracowników do pracy, wzrost produktywności).

7. Większa grupa ekspertów z krajów Europy Środkowej niż Europy Zachodniej uważa, że należy inwestować coraz większą ilość środków finansowych w bezpieczeństwo i zdrowie pracujących (90% w porównaniu z ok. 40%).

## PODSUMOWANIE

Skuteczność prowadzonej polityki w zakresie motywacji pracodawców powinna być rozważana w kontekście wybranych instrumentów motywacyjnych. Stosowanie wyłącznie regulacji prawnej uznawane jest powszechnie za kosztowne i mało skuteczne. Politycy, praktycy i przedstawiciele pracodawców potrzebują więc informacji o tym, które przedsięwzięcia są skuteczne i efektywne w zapewnieniu bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Odpowiedź na to pytanie w dużym stopniu zależy od wyników prac badawczych problemu. Przedmiotem znaczącej części tych badań jest ewaluacja ekonomiczna przyjmowanych rozwiązań (12,13).

Wsparcie, jakie mogą uzyskać decydenci dzięki ewaluacji ekonomicznej może występować na kilku płaszczyznach — informacyjnej, alokacyjnej i edukacyjnej. Ewaluacja ekonomiczna pozwala na uzyskanie informacji na temat utraconych zasobów w wyniku negatywnego wpływu warunków pracy na zdrowie, co nieodłącznie wiąże się ze stworzeniem argumentów motywujących pracodawców do podejmowania działań zaradczych. Stanowi ona narzędzie ekonomiczne, które może zostać wykorzystane na szczeblu podmiotu gospodarczego do oceny decyzji podejmowanych w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracujących, a także coraz częściej jest wykorzystywana do oceny ekonomicznych skutków legislacji (14). Ewaluacja ekonomiczna może więc wspierać podmioty różnych szczebli decyzyjnych poprzez dostarczenie informacji na temat opłacalności ekonomicznej podejmowanych działań dotyczących np. technologii produkcji, organizacji pracy, kształtowania struktury zasobów osobowych i materialnych czy programów zdrowotnych (15).

Dobrym przykładem takich działań jest opracowanie wytycznych prowadzenia ewaluacji ekonomicznej w zakresie ograniczenia stosowania substancji i preparatów chemicznych (16). Ważę zagadnienia potwierdzono w 2008 roku, tworząc Komitet ds. Oceny Społeczno-Ekonomicznej (SEAC), który działa przy Europejskiej Agencji Chemikaliów (ECHA). Jego zadaniem jest zapewnianie spójności w zakresie zarządzania chemikaliami w całej UE, udzielanie porad technicznych i naukowych, dostarczanie wytycznych, jak również

rozpowszechnianie informacji na temat chemikaliów. Polska jest reprezentowana w pracach eksperckich Komitetu.

Analizy potrzeb w zakresie tworzenia bodźców ekonomicznych wskazują na wzrost zainteresowania tą problematyką, przy czym należy podkreślić, że projektowanie systemu bodźców powinno być dostosowane do społeczno-ekonomicznych warunków danego kraju. Systemy bodźców stworzone w krajach rozwiniętych gospodarczo nie są adekwatne do warunków nowych krajów członkowskich UE ze względu na inne uwarunkowania systemów ubezpieczeń społecznych, które zostały poddane harmonizacji z prawem unijnym, ale budowa efektywnych mechanizmów kontrolnych i instrumentów nie została zakończona.

Pojęcie bodźców ekonomicznych jest złożone i zawiera w sobie wiele rozmaitych instrumentów. Należą do nich mechanizmy ustalania składek ubezpieczeniowych, ograniczenia i ulgi podatkowe, relacje z systemem opieki zdrowotnej czy system grantów i dotacji. Skuteczność stosowania bodźców z każdej z wymienionych grup zależy od kilku czynników, do których zalicza się wielkość przedsiębiorstwa, kryteria wyboru projektów innowacyjnych, skalę zastosowania bodźców, zaangażowanie partnerów społecznych, zakres regulacji prawnej, skalę zaangażowania środków publicznych czy zakres dostępnych informacji dla potrzeb decyzyjnych.

Eksperti European Agency for Safety and Health podkreślają, że instrumenty motywacyjne powinny zostać zróżnicowane dla małych i dużych firm, działania prewencyjne w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia powinny prezentować podejście holistyczne, a bodźce ekonomiczne powinny być powiązane ze skutecznością, efektywnością i jakością przedsięwzięć.

Wychodząc naprzeciw aktualnym potrzebom edukacyjnym i badawczym, w Instytucie Medycyny Pracy w Łodzi w 2008 roku rozpoczęto realizację projektu pn. „Economic dimension of occupational safety and health” w ramach 7. Programu Ramowego (17). Celem projektu jest upowszechnienie problematyki stosowania bodźców ekonomicznych jako zachęt do podejmowania działań na rzecz poprawy warunków pracy. Projekt jest realizowany przez międzynarodowe konsorcjum. Zostanie on zakończony w 2010 roku międzynarodowym seminarium, które podsumuje dorobek różnych krajów w tym zakresie, stworzy forum dyskusyjne zainteresowanych partnerów społecznych oraz przy udziale ekspertów wskaże dalsze kierunki prac w zakresie ekonomicznych systemów motywacyjnych.

## PIŚMIENNICTWO

1. European Commission: Statistical analysis of socio-economic costs of accidents at work in the European Union. Final report. European Communities, Luxembourg 2004
2. European Agency for Safety and Health at Work. Economic appraisal of preventing work accidents at company level — Fact sheet 28 [cytowany 7 lipca 2008]. Adres: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/28/>
3. European Agency for Safety and Health at Work. Inventory of socioeconomic costs of work accidents — Fact sheet 27 [cytowany 7 lipca 2008]. Adres: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/27/>
4. Health and Safety Executive. Costs Overview [cytowany 7 lipca 2008]. Adres: [http://www.hse.gov.uk/costs/costs\\_overview/costs\\_overview.asp](http://www.hse.gov.uk/costs/costs_overview/costs_overview.asp)
5. Eijkemans G.J., Takala J.: Moving knowledge of global burden into preventive action. *Am. J. Ind. Med.* 2005;48(6): 395–399
6. Commission of the European Communities. Communication from the commission to the European Parliament, the council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions [cytowany 7 lipca 2008]. Adres: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007\\_0062en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0062en01.pdf)
7. Dokument roboczy służb Komisji — Dokument towarzyszący Komunikat Komisji dla Parlamentu europejskiego, Rady, europejskiego Komitetu ekonomiczno-społecznego i Komitetu Regionów — Podniesienie wydajności i jakości pracy: Strategia Wspólnoty na lata 2007–2012 dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy — Streszczenie oceny wpływu {KOM(2007) 62 wersja ostateczna} {SEK(2007) 214} {SEK(2007) 215} /\* SEC/2007/0216 \*/ [cytowany 7 lipca 2008]. Adres: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007SC0216:PL:HTML>
8. Barański B.: Strategia Unii Europejskiej w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracujących na lata 2007–2012. *Lek. Med. Pr.* 2008;2(68):5–9
9. Konkolewsky H.H.: Economic Impact of Occupational Safety and Health in the Member States of the European Union. European Communities, 1999
10. Kankaanpää E., van Tulder M., Aaltonen M., De Greef M.: Economics for occupational safety and health. *Scand. J. Work Environ. Health* 2008;Supl 5:9–13
11. Elsler D., Nikov A.: European approaches for economic incentives in occupational safety and health. W: Strasser H., Kluth K., Rausch H., Bubh H. [red.]. Quality of Work and Products in Enterprises of the Future. Proceedings of the Annual Spring Conference of the GfA on the Occasion of the 50th Anniversary of the Foundation of the Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. V. (GfA) and the XVII Annual Conference of the International Society for Occupational Ergonomics and Safety (ISOES); 07–09 maja 2003; Munich 2003, ss. 911–913
12. Mooney G.H., Russell E.M., Weir R.D.: A practical introduction to the economics of health provision. Wyd. 2. MacMillan Education, Houndmills Hampshire 1986, ss. 40–63
13. Figueras J., McKee M., MacLehose L., Nolte E. [red.]: Health policy and European Union enlargement [cytowany 7 lipca 2008]. Adres: <http://www.euro.who.int/document/E82999.pdf>
14. European Agency for Safety and Health at Work. Effectiveness of economic incentives to improve occupational safety and health. *Forum* 14 [cytowany 7 lipca 2008]. Adres: <http://osha.europa.eu/en/publications/forum/14>
15. Rydlewska-Liszkowska I.: Podstawy ekonomiki zdrowia. Wybrane zagadnienia ekonomiczne ochrony zdrowia w miejscu pracy. Instytut Medycyny Pracy, Łódź 2006, ss. 115–122
16. European Chemicals Agency. Guidance on socio-economic analysis — restrictions. Guidance for the implementation of REACH [cytowany 7 lipca 2008]. Adres: [http://reach.jrc.it/docs/guidance\\_document/sea\\_restrictions\\_en.pdf](http://reach.jrc.it/docs/guidance_document/sea_restrictions_en.pdf)
17. Economic Dimensions of Occupational Safety and Health. Seventh Framework Programme [cytowany 7 lipca 2008]. Adres: <http://www.ttl.fi/Internet/partner/ECOSH>