

U Z A S A D N I E N I E

Etap VI programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy - VI etap, okres realizacji: lata 2023–2025, zwany dalej także „Programem” będzie stanowić kontynuację programu wieloletniego pod analogiczną nazwą, którego etap I został ustanowiony uchwałą nr 117/2007 Rady Ministrów z dnia 3 lipca 2007 r. do realizacji w latach 2008-2010, etap II – uchwałą nr 154/2010 Rady Ministrów z dnia 21 września 2010 r. do realizacji w latach 2011-2013, etap III – uchwałą nr 126/2013 Rady Ministrów z dnia 16 lipca 2013 r. do realizacji w latach 2014-2016, etap IV – uchwałą nr 203/2015 Rady Ministrów z dnia 26 października 2015 r. do realizacji w latach 2017-2019, a etap V – uchwałą nr 80/2019 Rady Ministrów z dnia 13 sierpnia 2019 r. do realizacji w latach 2020–2022 i jest realizowany obecnie.

Program wspomaga realizację zobowiązań Rządu RP wynikających z członkostwa w Unii Europejskiej (UE) i spełnia funkcję Krajowej Strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, o której mowa m.in. 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”¹, a jednocześnie zapewnia implementację wymienionych Ram Strategicznych UE na poziomie krajowym.

Pełnienie ww. funkcji przez Program potwierdza raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) pt. National Strategies in the field of Occupational Safety and Health in the EU (2019), opublikowany na stronie internetowej Agencji: <https://osha.europa.eu/pl/safety-and-health-legislation/osh-strategies>.

Realizacja Programu w etapach I–V uzyskała również akceptację Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP na posiedzeniach w dniu 12 kwietnia 2011 r., 28 kwietnia 2014 r., 27 marca 2017 r. i 9 kwietnia 2019 r., zaś wyniki pierwszego roku realizacji V etapu Programu zostały też pozytywnie ocenione przez powołany przez ministra właściwego do spraw pracy Zespół Koordynacyjny ds. programu wieloletniego oraz zaakceptowane przez Pełnomocnika Organu Nadzorującego Program - Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii.

¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów *EU Strategic Framework On Health And Safety At Work 2021-2027 Occupational Safety And Health In A Changing World Of Work*; COM/2021/323 Final; <https://Eur-Lex.Europa.Eu/Legal-Content/EN/TEXT/?Uri=CELEX:52021DC0323>.

Realizacja V etapu Programu przebiega zgodnie z harmonogramem.

Wyniki I, II, III, IV i V etapu wykorzystywane są na forum europejskim przez przedstawicieli Polski uczestniczących w pracach Komitetu Doradczego Komisji Europejskiej ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Miejscu Pracy – ACSH (Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans) oraz Rady Zarządzającej Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

Potrzeba realizacji VI etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” wynika ze stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce oraz zapisów w dokumentach międzynarodowych i krajowych określających zadania państwa w tej dziedzinie, a także nowych wyzwań związanych z rozwojem koncepcji cyfrowej transformacji przemysłu w kontekście konkurencyjności gospodarki oraz ograniczania potencjalnych zagrożeń. W szczególności program ten uwzględnia priorytety i postulaty zawarte w następujących dokumentach:

A) międzynarodowych

1. Strategiczne Ramy UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zmieniającym się świecie pracy.
2. Europejski filar praw socjalnych²,
3. Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji³,
4. Europejski Zielony Ład⁴,
5. Sprawozdanie na temat wpływu sztucznej inteligencji, Internetu rzeczy i robotyki na bezpieczeństwo i odpowiedzialność⁵.

² Europejski filar praw socjalnych. Bardziej sprawiedliwa i bardziej społeczna Europa, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luxemburg 2018.

³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji”, Bruksela, 14.01.2020 r., COM(2020) 14 final.

⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Europejski Zielony Ład”, Bruksela, 11.12.2019 r., COM(2019) 640 final.

⁵ Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Sprawozdanie na temat wpływu sztucznej inteligencji, Internetu rzeczy i robotyki na bezpieczeństwo i odpowiedzialność”, Bruksela, 19.02.2020 r., COM(2020) 64 final.

B) krajowych

1. Wieloletni plan finansowy państwa na lata 2021–2024⁶
2. Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności⁷;
3. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)⁸;
4. Plan dla Pracy i Rozwoju⁹;
5. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030¹⁰;
6. Krajowe Inteligentne Specjalizacje¹¹;
7. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (aktualizacja z 2020)¹²;
8. Polityka Naukowa Państwa¹³;
9. Polityka dla rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce od roku 2020¹⁴;
10. Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030¹⁵;
11. Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2030¹⁶.
12. Strategia Produktywności¹⁷.

Kluczowym międzynarodowym dokumentem odniesienia dla działań proponowanych do podjęcia w ramach VI programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy są Strategiczne Ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata

⁶ Wieloletni plan finansowy państwa na lata 2021-2024, Warszawa, kwiecień 2021;
<https://www.gov.pl/web/finanse/wieloletni-plan-finansowy-panstwa>.

⁷ Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Warszawa, kwiecień 2021.

⁸ Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), Załącznik do uchwały nr 8 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 r. (M. P. poz. 260).

⁹ Plan dla Pracy i Rozwoju. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, 2021. <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/plan-dla-pracy-i-rozwoju>.

¹⁰ Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030, Warszawa, wrzesień 2019.

¹¹ Krajowe Inteligentne Specjalizacje, wersja 4, 4 grudnia 2017 r., Ministerstwo Rozwoju.

¹² Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, Warszawa 2020.

¹³ Polityka Naukowa Państwa. Projekt Dokumentu. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, 2020.
<https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/projekt-polityki-naukowej-panstwa>

¹⁴ Polityka dla rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce od roku 2020; uchwała nr 196 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.; (M.P. 2021 poz. 23).

¹⁵ Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030; uchwała nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r.; (M.P. poz. 218).

¹⁶ Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego (współdziałanie, kultura, kreatywność) 2030, Załącznik do uchwały nr 155 Rady Ministrów z dnia 27 października 2020 r. (M. P. poz. 1060).
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20200001060/O/M20201060.pdf>

¹⁷ Strategia Produktywności 2030 (projekt. Ministerstwo Rozwoju. <https://www.gov.pl/web/ia/strategia-produktywnosci-2030-sp2030>.

2021-2027, które stanowią odpowiedź na podstawowe, aktualne wyzwania w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, wspólne dla wszystkich państw UE. Ramy te określają strategiczne cele i kierunki działań, które mają kluczowe znaczenie dla poprawy stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. W dokumencie tym stwierdza się przede wszystkim, że priorytety określone w poprzednich Ramach (2014–2020) są nadal aktualne. Konieczne są jednak dalsze działania w zakresie bhp w UE, w celu dostosowania miejsca pracy do coraz szybszych zmian zachodzących w gospodarce, demografii, modelach pracy i całym społeczeństwie. Dla ciągle rosnącej liczby pracowników w UE pojęcie miejsca pracy staje się bardziej płynne i złożone, ponieważ pojawiają się nowe formy organizacyjne, modele biznesowe i gałęzie przemysłu. Ponadto pandemia COVID-19 uwypukliła te złożoności i sprawiła, że polityka bhp i zdrowia publicznego są ze sobą powiązane bardziej niż kiedykolwiek wcześniej.

Biorąc powyższe pod uwagę, Ramy Strategiczne UE na lata 2021–2027 koncentrują się na trzech następujących przekrojowych celach kluczowych:

1. przewidywanie zmian i zarządzanie nimi w nowym świecie pracy, który wyłoni się po transformacji ekologicznej, cyfrowej i demograficznej;
2. poprawa zapobiegania wypadkom i chorobom związanym z pracą;
3. poprawa gotowości na wszelkie możliwe przyszłe kryzysy zdrowotne.

Przedłożony Program wpisuje się w całości w realizację tych celów, ponieważ obejmuje zadania i projekty badawcze ukierunkowane na opracowanie rozwiązań mających wpływ na ograniczenie emisji szkodliwych czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych, poprawę warunków pracy w aspekcie nowych form zatrudnienia, a także na przedłużenie okresu aktywności zawodowej przez adaptację stanowisk i procesów pracy do zmieniających się z wiekiem możliwości pracowników i skuteczniejszą promocję zdrowia w miejscu pracy, ale także na rzecz tworzenia i szerokiego upowszechniania innowacyjnych rozwiązań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ukierunkowanych na podniesienie jakości edukacji w tej dziedzinie.

W odniesieniu do dokumentów krajowych podkreślić należy przede wszystkim spójność Programu ze „Strategią na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) i zgodność celów z Wieloletnim Planem Finansowym Państwa na lata 2021-2024, który został przyjęty przez Radę Ministrów w kwietniu 2021 r. i który

obejmuje wszystkie istotne dla kraju obszary wydatków, w tym kwestie bezpieczeństwa pracowników.

Projekty badawcze i zadania proponowane do realizacji w VI etapie Programu będą wspierać realizację założeń SOR w odniesieniu do wszystkich trzech celów szczegółowych:

- Cel szczegółowy I – Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną,
- Cel szczegółowy II – Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony,
- Cel szczegółowy III – Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarczemu.

Proponowane do podjęcia projekty wpisują się również w obszary wpływające na osiągnięcie celów strategii, w szczególności w obszar *Kapitał ludzki i społeczny*, kierunek interwencji 2. *Poprawa stanu zdrowia obywateli oraz efektywności systemu opieki zdrowotnej*, który odnosi się do zmian społeczno-demograficznych oraz związanych ze stylem życia i pracy.

Program wieloletni pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy (etap VI), jako kontynuacja programu wieloletniego (okres realizacji: lata 2023–2025) spełnia wymagania art. 136 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 305, z późn. zm.), według którego programy wieloletnie są ustanawiane w celu realizacji strategii przyjętych przez Radę Ministrów. Rada Ministrów, ustanawiając program, wskazuje jego wykonawcę. Realizacja programu wieloletniego może być podzielona na etapy.

Program spełnia również wymagania art. 22 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. z 2022 r. poz. 498), według którego do zadań państwowego instytutu badawczego należy wykonywanie m.in. zadań *szczególnie ważnych dla planowania i realizacji polityki państwa*, których wykonanie jest niezbędne do zapewnienia obronności i bezpieczeństwa publicznego, (...) oraz poprawy jakości życia obywateli, dotyczących: opracowywania i opiniowania standardów w zakresie rynku pracy, ochrony pracy i zabezpieczenia społecznego, ochrony zdrowia, (...) rozwoju społeczeństwa informacyjnego, bezpieczeństwa technicznego, energetycznego i bezpieczeństwa transportu oraz standardów produktów, procesów i usług, a także warunków przestrzegania tych standardów.

Stan bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce uległ w ostatnich latach, w wymiarze tradycyjnych wskaźników, znacznej poprawie, co wskazuje na właściwe ukierunkowanie i realizację działań podejmowanych w celu ograniczenia i prewencji zagrożeń w środowisku pracy, dla których instrumentarium było w sposób ciągły opracowywane w ramach

realizowanego, od 2008 r., programu wieloletniego *Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy*. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) w ostatnich latach zmalała zarówno liczba wypadków przy pracy, jak i liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. W 2020 r. liczba śmiertelnych wypadków przy pracy zmniejszyła się w stosunku do 2008 r. niemal o 64%, a liczba wypadków ciężkich o 58%¹⁸. W tym samym czasie liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia zmalała o 27%.¹⁹ Zmiany liczby wypadków przy pracy i zatrudnionych w warunkach zagrożenia nie wynikają z redukcji liczby pracujących, gdyż maleją również wskaźniki częstości dotyczące tych danych. W porównaniu do 2008 r. wskaźnik częstości śmiertelnych wypadków przy pracy na 1000 pracujących zmalał w 2020 r. o niemal 69% (z 0,045 do 0,014), wskaźnik częstości ciężkich wypadków przy pracy o niemal 63% (z 0,08 do 0,03)²⁰, natomiast wskaźnik zatrudnienia w warunkach zagrożenia na 1000 zatrudnionych w badanej zbiorowości zmalał o niemal 35% (z 112,2 do 73,2)²¹.

Wciąż jednak w wypadkach przy pracy w Polsce każdego roku ginie około 200 osób (211 w 2018 r., 184 w 2019 r., 190 w 2020 r.)²², a niemal 0,5 miliona osób pracuje w warunkach przekroczenia dopuszczalnych wartości narażenia na czynniki szkodliwe i niebezpieczne²³. Według danych Eurostatu, wskaźnik wypadków śmiertelnych w 2019 r. w Polsce, określający liczbę tych wypadków przypadającą na 100 tys. zatrudnionych, wynosił 1,1 i był wyższy niż wskaźnik dla takich krajów jak Holandia (0,48), Szwecja (0,72), Niemcy (0,79), Grecja (0,92) i Norwegia (1,09)²⁴. Jako trzy podstawowe przyczyny wypadków przy pracy w 2020 r. wymienia się: nieprawidłowe zachowania pracownika (ponad 60%), niewłaściwy stan czynnika materialnego (ponad 8%) oraz brak czynnika materialnego lub niewłaściwe posługiwanie się nim (ponad 7%)²⁵.

Jak wskazują dane GUS o stanie warunków pracy w Polsce, w 2020 r. w warunkach przekroczenia dopuszczalnych wartości ekspozycji zawodowej zatrudnionych było niemal 440 tys. osób (dotyczy zakładów pracy zatrudniających 10 i więcej osób)²⁶. Najliczniejszą grupę

¹⁸ Wypadki przy pracy w 2008, GUS, Warszawa, 2009; Wypadki przy pracy w 2020 r., Warszawa, Gdańsk, 2021.

¹⁹ Warunki pracy w 2008 r., GUS, Warszawa, 2009; Warunki pracy w 2020 r., GUS, Warszawa, Gdańsk 2021.

²⁰ Wypadki przy pracy...

²¹ Warunki pracy...

²² Wypadki przy pracy w 2018 r., GUS, Warszawa, 2019; Wypadki przy pracy w 2019 r., GUS, Warszawa, 2020; Wypadki przy pracy w 2020 r.

²³ Warunki pracy...

²⁴ Eurostat database, ESAW, zapis z dnia: 04-01-2022.

²⁵ Wypadki przy pracy w 2020 r. ...

²⁶ Warunki pracy w 2020 r., GUS, Warszawa, Gdańsk, 2021.

osób pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami środowiska pracy stanowiły osoby pracujące w warunkach zagrożenia hałasem. Znacznie rzadziej zatrudnieni wykonywali pracę w warunkach zagrożenia takimi szkodliwymi czynnikami, jak: pyły przemysłowe, w tym w szczególności pyły zwłókniające, oraz mikroklimat gorący, substancje chemiczne i wibracje (drgania).

Według wyników badania modułowego „Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą”, zrealizowanego w 2020 r. przy Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL (ang.: Labour Force Survey/LFS), w oparciu o wytyczne Eurostat²⁷, 66% pracujących Polaków stwierdziło, że w ich miejscu pracy występują czynniki fizyczne, które mogą mieć niekorzystny wpływ na samopoczucie lub zdrowie fizyczne pracowników. Udział ten należy ocenić jako wysoki szczególnie w porównaniu z innymi państwami Unii Europejskiej, takimi jak: Dania (23%), Wielka Brytania (32%), Słowacja (38%) lub Irlandia (40%) (najnowsze dane w doniesieniu do tych krajów dotyczą badania z 2013 r., w tym czasie w Polsce odnotowano niższy wynik: 54%). W Polsce pracownicy najczęściej zgłaszali narażenie na: wymuszoną, niewygodną pozycję lub monotonię ruchów przy pracy, wysiłek fizyczny związany z przemieszczaniem nowych ładunków oraz nadmierny hałas i wibracje (jeden z najwyższych wyników wśród państw członkowskich Unii Europejskiej)²⁸.

Ponadto według danych Eurofound, Polska zalicza się do grupy państw, których obywatele pracują najdłużej. Ponad 30% badanych Polaków poświęca pracy zawodowej więcej niż 40 godz. tygodniowo, podczas gdy w państwach Unii Europejskiej dotyczy to tylko 23% pracujących. Z powodu niekorzystnych warunków pracy, a także stosunkowo długiego czasu pracy, Polacy są bardziej niż pracownicy w innych krajach UE narażeni na problemy zdrowotne związane z pracą. Pomimo wyraźnego spadku liczby stwierdzanych chorób zawodowych w ostatnich latach, w Polsce każdego roku rozpoznaje się około 2 tys. ich nowych przypadków. W 2019 r. rozpoznano 2065 chorób zawodowych, czyli o niemal 42% mniej niż w 2008 r. Wśród jednostek chorobowych dominowały choroby zakaźne lub pasożytnicze oraz ich następstwa (33,9%), pylice płuc (21,9%), przewlekłe choroby narządu głosu (13%), przewlekłe choroby obwodowego układu nerwowego (11,4%), przewlekłe choroby układu ruchu (4,3%) oraz ubytek słuchu (3,6%)²⁹. Większość tych chorób

²⁷ Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą, GUS, Warszawa, Gdańsk, 2021.

²⁸ Eurostat database: moduł realizowany przy BAEL/LFS „Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą”.

²⁹ B. Świątkowska, W. Hanke N. Szeszenia-Dąbrowska, Choroby zawodowe w Polsce w 2019 r., Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Centralny Rejestr Chorób Zawodowych, Łódź 2020.

zawodowych to choroby powstałe w wyniku wieloletniej ekspozycji na szkodliwe dla zdrowia czynniki fizyczne i chemiczne oraz uciążliwości wynikające z niespełnienia podstawowych wymagań higieny pracy i ergonomii.

Jak wynika z badania modułowego BAEL przeprowadzonego w 2020 r., ponad 38% pracujących w Polsce zgłosiło co najmniej jeden problem zdrowotny, który został spowodowany lub pogłębiony w wyniku oddziaływania niekorzystnych czynników występujących w środowisku pracy. Pomimo że wciąż nie są dostępne dane dotyczące innych państw członkowskich Unii Europejskiej, z najnowszej edycji badania, to wynik uzyskany w Polsce z poprzedniego badania, który był jednym z najwyższych wśród wszystkich państw UE²⁷ oraz wysokie wyniki z obecnej fali badania, mogą uprawniać do formułowania przypuszczeń, że również w tej edycji odsetek ten będzie jednym z najwyższych w UE. Ponadto, na co wskazują dane Eurofound, aż 40% Polaków uważa, że nie będzie w stanie wykonywać swojej obecnej lub podobnej pracy do 60. roku życia. Dla porównania, w całej Unii Europejskiej twierdzi tak 27% obywateli.³⁰ Na istotny wpływ warunków pracy na kontynuowanie aktywności zawodowej po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego wskazują badania Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), zgodnie z którymi aż 67% Polaków (w porównaniu ze średnią UE: 57%) uważa, że działania na rzecz bezpieczeństwa i zdrowia w pracy są bardzo istotne w kontekście kontynuowania pracy zarobkowej przed przejściem na emeryturę³¹.

Według badania modułowego BAEL przeprowadzonego w 2020 r. około 45% pracujących w Polsce zgłasza narażenie w miejscu pracy na czynniki psychologiczne, które mogą mieć niekorzystny wpływ na samopoczucie lub zdrowie psychiczne. Najczęściej jest to presja czasu lub nadmierne obciążenie ilością pracy (24% wszystkich osobozagrażeń psychologicznych)³².

Zgodnie z danymi ZUS, wzrost absencji chorobowej w 2020 r. z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowań dotyczył szczególnie osób w młodym i średnim wieku. Badania CIOP-PIB w tym zakresie dowodzą ponadto, że wzrost zachorowania na zaburzenia depresyjne w tym okresie zaobserwowano także wśród pracowników w wieku 50+. O ile zatem powodem tego wzrostu w przypadku ludzi młodszych mógł być lęk przed utratą zatrudnienia

³⁰ European Working Conditions Surveys (EWCS) 2015, Eurofound, Dublin.

³¹ European Opinion Poll on Occupational Safety and Health, EU-OSHA 2012.

³² Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą.

związany z początkiem pandemii Covid-19, o tyle w przypadku ludzi starszych, czynnikiem bardziej odpowiedzialnym za znaczące pogorszenie się ich samopoczucia psychicznego mógł być lęk przed zakażeniem.

Według danych WHO, w najbliższych latach depresja będzie drugim głównym – po chorobach układu krążenia – powodem niezdolności do pracy na świecie. W ciągu ostatnich lat obserwuje się również systematyczne pogarszanie się kondycji psychicznej Polaków, także osób w wieku produkcyjnym. Generuje to poważne koszty nie tylko na poziomie jednostki, ale także dla całego społeczeństwa. Według szacunków ZUS w 2020 r., w porównaniu do 2019 r. nastąpił wzrost o 25,3% liczby wystawionych zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania oraz o 36,9% wzrosła liczba dni nieobecności z tego powodu w pracy (ZUS 2020). Według najnowszych badań prowadzonych w CIOP-PIB, ponad 65% osób pracujących doświadczała w 2021 łagodnych zaburzeń depresyjnych, a ponad 11% - ciężkiej oraz średnio-ciężkiej postaci tych zaburzeń.

Nowe wyzwania w zakresie organizacji pracy i poprawy jej warunków wyłaniają się w związku z postępującymi zmianami demograficznymi. Według danych Eurostatu wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata w Unii Europejskiej systematycznie rośnie i w 2020 r. w UE-27 wyniósł 59,6%, a w Polsce 51,8%. W Polsce systematycznie rośnie liczba osób w wieku poprodukcyjnym. Według prognozy GUS w następnych latach nastąpi znaczne przyspieszenie starzenia się polskiego społeczeństwa. Przewiduje się, że w 2050 r. w wieku poprodukcyjnym będzie w Polsce 12,4 mln osób, a współczynnik obciążenia demograficznego ludnością w wieku poprodukcyjnym będzie wynosił 75 na 100 osób w wieku produkcyjnym.

Prognozy dotyczące struktury wiekowej populacji w Polsce wskazują na zwiększający się udział starszych pracowników w rynku pracy. Mogą to być osoby obciążone problemami zdrowia takimi jak choroby układu mięśniowo-szkieletowego i choroby psychiczne, ale także inne, w tym choroby układu sercowo-naczyniowego, oddechowego czy też choroby metaboliczne. Zachodzi zatem potrzeba opracowania kompleksowego planu prewencji w celu skutecznego minimalizowania ryzyka nadmiernego fizycznego i psychospołecznego obciążenia wśród rosnącej populacji pracowników starszych, a tym samym zapewnienia długotrwałej zdolności do pracy tych osób.

Jednocześnie należy podkreślić, że rozwój nowych form pracy oraz nadchodzące zmiany w świecie pracy związane z algorytmizacją oraz automatyzacją procesów pracy będą stanowić wyzwanie dla młodych osób wchodzących na rynek pracy. Brak stabilności

zatrudnienia oraz niedopasowanie umiejętności młodych pracowników do zmieniających się wymagań na rynku pracy mogą skutkować wykluczeniem zawodowym i wzrostem zaburzeń zdrowia psychicznego wśród tej grupy. Zatrudnienie czasowe wśród młodych Polaków na tle krajów Unii Europejskiej od lat utrzymuje się na wysokim poziomie. Z analiz Polskiego Instytutu Ekonomicznego (PIE) wynika, że udział zatrudnienia czasowego jest tym wyższy, im młodsza grupa wieku. W grupie wieku 15–24 lat prawie 60% osób pracuje na umowach czasowych (PIE, 2020). Niestety, jak wskazują wyniki badania panelowego POLPAN realizowanego w latach 2008–2018, zatrudnienie czasowe, w szczególności w oparciu o umowę cywilnoprawną, wśród młodych absolwentów wiąże się z brakiem ciągłości kariery zawodowej. Takie zatrudnienie zatem nie umożliwia młodym pracownikom rozwoju umiejętności zawodowych, co jest kluczowym aspektem w świetle zmian demograficznych oraz przemian technologicznych na rynku pracy. Dalszy rozwój elastycznego zatrudnienia w ramach nowych form pracy oraz niepewność pracy związana z automatyzacją procesów pracy i brakiem dopasowania umiejętności młodych pracowników do wymagań przyszłego rynku pracy, może skutkować zwiększonym doświadczeniem stresu i lęku wśród tej grupy, prowadząc do rozwoju zaburzeń psychicznych.

Jako konieczne należy więc uznać podjęcie działań, zmierzających do poprawy funkcjonowania zawodowego młodych pracowników i minimalizowania ryzyka wykluczenia społecznego oraz utraty zdrowia wśród tej grupy.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na brak odpowiedniego przygotowania do pracy ludzi młodych, którzy najczęściej ulegają wypadkom przy pracy. Ponad 20% poszkodowanych w wypadkach przy pracy to osoby poniżej 30. roku życia, a ponad 32% poszkodowanych to osoby o stażu pracy krótszym niż 2 lata. Brak przeciwdziałania wypadkom przy pracy wśród młodych osób mogłoby prowadzić do dalszego przesunięcia ryzyka wypadku i jego skutków na młodsze grupy wiekowe, a tym samym spowodować eliminowanie z aktywności zawodowej, a niekiedy także życiowej, pracowników młodych.

Przeprowadzona przez CIOP-PIB analiza zarejestrowanych w statystykach GUS przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy wykazała, że młodzi pracownicy częściej ulegali wypadkom z powodu braku wiedzy oraz odpowiedniego doświadczenia na temat bezpiecznego wykonywania czynności związanych z pracą. Braki w wiedzy i doświadczeniu młodych ludzi często powodują brak świadomości potencjalnych skutków niebezpiecznych zachowań, na co wskazują przyczyny śmiertelnych wypadków przy pracy, które częściej występują wśród

młodych pracowników. Natomiast pracownicy w wieku ponad 50 lat częściej ulegali wypadkom z powodu nagłego zachorowania, niedyspozycji fizycznej oraz zmęczenia, a także nieprzestrzegania poleceń przełożonych, zaleceń kontroli i procedur bezpieczeństwa i higieny pracy.

Istotnym problemem w doskonaleniu warunków pracy jest niski poziom świadomości zagrożeń związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Jak wskazują wyniki europejskiego badania przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER)³³, w niemal 38% badanych przedsiębiorstw do istotnych przeszkód w kształtowaniu zdrowych i bezpiecznych warunków pracy należy brak świadomości wśród pracowników, a w 26% przedsiębiorstw – brak świadomości wśród kadry kierowniczej.

Kwestią niezwykle istotną jest więc wielokierunkowe i efektywne upowszechnianie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy wśród wszystkich grup uczestniczących w systemie ochrony pracy.

Zwraca także uwagę nierówny rozkład terytorialny wskaźników zagrożeń w środowisku pracy i związanych z nimi wypadków i chorób zawodowych. W rozkładzie terytorialnym wskaźnika częstości wypadków przy pracy na 1000 pracujących zaznacza się zróżnicowanie pomiędzy północno-zachodnimi a południowo-wschodnimi regionami Polski. Średnia wartość tego wskaźnika w Polsce w 2020 r. wyniosła 4,52, natomiast największa liczba wypadków przy pracy w stosunku do liczby pracujących została odnotowana w województwie dolnośląskim (5,67). Wysoką wartość wskaźnika odnotowano również w województwach: opolskim (5,67) oraz śląskim (5,45). Najrzadziej do wypadków przy pracy w przeliczeniu na liczbę pracowników dochodziło w województwie mazowieckim (3,17) oraz małopolskim (3,49)³⁴.

Rozkład terytorialny wskaźnika zapadalności na choroby zawodowe wskazuje, że województwami, w których wskaźnik ten w 2019 r. przekroczył poziom ogólnokrajowy, to jest 12,9 na 100 000 pracujących, były województwa: warmińsko-mazurskie (31,8), dolnośląskie (27,6), podlaskie (24,7), lubuskie (20,8), zachodniopomorskie (18,1), śląskie

³³ Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-3) Overview Report European Agency for Safety and Health at Work, 2019.

³⁴ Wypadki przy pracy w 2020 r...

(17,9) lubelskie (15,9), świętokrzyskie (15,6)³⁵. Najrzadziej do rozpoznania choroby zawodowej dochodziło natomiast w województwach: opolskim (6,9) i mazowieckim (6,5) oraz łódzkim (6,0)³⁶.

Warto przy tym zaznaczyć, że wartości wskaźników dotyczące poszczególnych chorób zawodowych są silnie zróżnicowane między innymi ze względu na region. Na przykład, wskaźnik zapadalności na pylice płuc jest corocznie najwyższy w województwach południowych (śląskim, małopolskim, dolnośląskim, świętokrzyskim), podczas gdy w województwach północnych osiąga bardzo niskie wartości. Z kolei wskaźnik zapadalności na choroby zakaźne i pasożytnicze jest niski w województwach centralnych i południowych, a najwyższy w województwach północno-wschodnich (podlaskie, warmińsko-mazurskie) oraz w województwie zachodniopomorskim. Wynika to ze specyfiki procesów pracy w tych regionach i będzie brane pod uwagę przy opracowaniu i upowszechnianiu wyników programu.

Badanie modułowe przeprowadzone przez Główny Urząd Statystyczny w 2020 r. wykazało, że najczęściej problemy zdrowotne związane z pracą zgłaszali mieszkańcy województw: lubuskiego (52%), warmińsko-mazurskiego (48%) oraz świętokrzyskiego (45%)³⁷. Najrzadziej problemy zdrowotne związane z pracą raportowali mieszkańcy województw: kujawsko-pomorskiego (27,9%) i opolskiego (28,8%). Największy odsetek pracujących, którzy odczuwali narażenie na obciążenie psychologiczne, był w województwach warmińsko-mazurskim (57,9%) i zachodniopomorskim (53,8%), a najniższy w województwie opolskim (31,1%) i kujawsko-pomorskim (37,5%).

W przypadku czynników fizycznych występujących w środowisku pracy wskazywana subiektywna skala oceny zagrożeń jest wyższa niż w przypadku czynników psychologicznych i osiąga najwyższe wartości wśród pracujących w województwach: łódzkim (75,9%) oraz podlaskim (73,2%), a najmniej w województwach: opolskim (57,3%) i kujawsko-pomorskim (57,5%).

Analiza rozkładu terytorialnego niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych warunków pracy i wynikających z nich negatywnych skutków wskazuje, że istnieją znaczne rozbieżności

³⁵ B. Świątkowska, W. Hanke N. Szeszenia-Dąbrowska, Choroby zawodowe w Polsce w 2019 r., Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Centralny Rejestr Chorób Zawodowych, Łódź 2020.

³⁶ Ibidem.

³⁷ Wypadki przy pracy i problemy zdrowotne związane z pracą, GUS, Warszawa, 2021.

w subiektywnej i obiektywnej ocenie warunków pracy oraz, że nie można jednoznacznie wskazać regionów szczególnie narażonych na tego typu problemy. Wprawdzie województwo śląskie wyróżnia się ze względu na wysokie wskaźniki zatrudnienia w warunkach zagrożenia, chorób zawodowych i wypadków przy pracy, jednak odsetek mieszkańców tego województwa wskazujących subiektywnie na narażenie na czynniki psychologiczne i materialne nie był już tak wysoki. Również pozostałe województwa nie są wolne od problemów związanych z warunkami pracy i stanem bezpieczeństwa pracy. Na przykład, w województwie podlaskim zarejestrowano szczególnie wysoki wskaźnik chorób zawodowych oraz wysoki odsetek subiektywnych ocen występowania narażenia na czynniki psychologiczne i fizyczne, choć w województwie tym odnotowano relatywnie niskie wskaźniki zatrudnienia w warunkach zagrożenia i wypadków przy pracy. Mieszkańcy tego województwa najczęściej jednak wskazywali ryzyko wystąpienia wypadku.

Straty wynikające z nieodpowiednich warunków pracy są w Polsce znaczne. Można je ocenić przede wszystkim przez pryzmat świadczeń wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Według danych ZUS w 2019 r. przyznano 1.146 nowych rent z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej skutkami wypadków przy pracy oraz 373 nowe renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej skutkami chorób zawodowych³⁸. W sumie wydatki z funduszu wypadkowego ZUS (renty z tytułu niezdolności do pracy, renty rodzinne, zasiłki chorobowe, jednorazowe odszkodowania i inne) związane z wypadkami i chorobami zawodowymi wyniosły w 2020 r. 4,921 mld zł³⁹ (w 2019 r. wydatki te wyniosły 4,988 mld zł)⁴⁰. W kwocie tej nie uwzględniono wszystkich kosztów bezpośrednich (np. ponoszonych przez NFZ kosztów leczenia i rehabilitacji), które w Polsce, w odróżnieniu od innych państw UE, nie są ponoszone przez instytucje ubezpieczeniowe, oraz kosztów pośrednich, związanych z wypadkami i chorobami zawodowymi, ponoszonych zarówno przez pracodawców, poszkodowanych i ich rodziny, jak i całe społeczeństwo.

Z danych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wynika, że koszty pośrednie nieodpowiednich warunków pracy są 3–4-krotnie wyższe niż koszty rent i odszkodowań. Oznacza to roczną sumę kosztów spowodowanych niewłaściwymi warunkami pracy wynoszącą 15–20 mld zł, co w 2020 r. stanowiło 0,6–0,8% PKB. Biorąc pod uwagę

³⁸ Renty z tytułu niezdolności do pracy oraz renty rodzinne przyznane w 2019 roku z powodu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ZUS, Warszawa 2020.

³⁹ Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2020 r., ZUS, Warszawa maj 2021.

⁴⁰ Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2020 r., ZUS, Warszawa maj 2021.

przytoczone dane można stwierdzić, że poprawa stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy może spowodować zmniejszenie kosztów ponoszonych przez państwo i społeczeństwo, wpływając jednocześnie na zwiększenie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Osiągnięcie tego efektu wymaga jednak konsekwentnej realizacji działań zmierzających do poprawy stanu bezpieczeństwa i warunków pracy, odpowiednio do wymagań dyrektyw UE i strategicznych dokumentów krajowych.

W wyniku poprawy stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy także przedsiębiorstwa mogą osiągać znaczne korzyści związane z obniżeniem składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe (nawet o 50%). Ponadto obniżeniu ulegają ponoszone przez przedsiębiorstwa koszty wypadków przy pracy oraz koszty absencji chorobowej, a także redukcji przestojów i braków, co wpływa na zwiększoną wydajność pracy, poprawę jakości produkcji i wizerunku firmy oraz zwiększa motywację i satysfakcję pracowników. Potwierdzają to badania przeprowadzone przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego (ISSA) w 300 przedsiębiorstwach z 15 państw Europy, Azji i Ameryki Północnej. Ich wyniki wskazują, że nakłady na poprawę stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy zwracają się średnio w ciągu roku ponad dwukrotnie, gdyż wskaźnik ROP (ang. *Return on Prevention*) dotyczący badanych przedsiębiorstw wyniósł 2,2⁴¹. Największe korzyści wynikały ze: zwiększenia produkcji w wyniku poprawy wizerunku firmy i jakości produktów (1073 € na pracownika), zwiększenia motywacji i satysfakcji pracowników (632 € na pracownika), zmniejszenia kosztów w wyniku ograniczenia liczby przestojów (566 € na pracownika) oraz redukcji braków w produkcji (414 € na pracownika).

Świadomość kosztów i korzyści prewencji zagrożeń zawodowych jest w Polsce wciąż bardzo niska. Ponadto słaba kondycja finansowa małych przedsiębiorstw wpływa na ograniczanie ich nakładów finansowych na bezpieczeństwo i higienę pracy, mimo że nie są to w budżetach firm koszty dominujące. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego, opartych na wynikach badania struktury kosztów pracy w gospodarce wynika, że udział wydatków związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, zaliczanych w ciężar kosztów jednostki organizacyjnej, jest bardzo niski i w 2020 r. wynosił średnio zaledwie 1% ogólnych kosztów pracy⁴² (a w 2016 r. 0,7% kosztów pracy⁴³). Przyczyny tak znikomych wydatków na

⁴¹ D. Bräunig, T. Kohstall: Calculating the International Return on Prevention for Companies: Costs and Benefits of Investment in Occupational Safety and Health. Final report. International Social Security Association, Geneva 2012.

⁴² Koszty Pracy w Gospodarce Narodowej w 2020 r., GUS, Warszawa, Bydgoszcz 2021.

⁴³ Koszty Pracy w Gospodarce Narodowej w 2016 r., GUS, Warszawa, 2017.

bezpieczeństwo i higienę pracy wynikają głównie z niepodjęcia przez wielu pracodawców działań zapewniających odpowiednie warunki pracy, zgodne z obowiązującymi przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wobec przedstawionego powyżej stanu bezpieczeństwa i warunków pracy istnieje konieczność podejmowania dalszych działań ograniczających negatywne skutki wynikające z nieodpowiednich warunków pracy przez opracowanie nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, a także skuteczne działania edukacyjne, szkoleniowe i upowszechniające. Działania te muszą być adresowane do rozproszonego odbiorcy w tym mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP) stanowiących na polskim rynku pracy ok. 99,8% oraz wzrastającej liczby samozatrudnionych. Wymaga to m.in. tworzenia przyjaznych narzędzi oraz instrumentów (w tym informatycznych) do oceny i ograniczania ryzyka zawodowego. Dotyczy to zarówno zagrożeń tradycyjnych, takich jak hałas, pyły, czynniki chemiczne, w tym szczególnie rakotwórcze i mutagenne, jak i nowych zagrożeń, np. związanych z nano- i biotechnologiami.

Opracowanie stosownych norm higienicznych odnośnie do czynników niebezpiecznych i szkodliwych oraz warunków ich osiągnięcia należy do obowiązków państwa. Wynika to z konwencji MOP, w tym z Konwencji nr 155 dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz z Dyrektywy Rady 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (tzw. dyrektywy ramowej).

W VI etapie Programu istotne będzie podjęcie wyzwań wynikających z dynamicznych zmian form pracy, technologii i procesów pracy, co wymaga pogłębionych badań naukowych i prac rozwojowych w celu rozpoznania zagrożeń w inteligentnym środowisku pracy wykorzystującym systemy sztucznej inteligencji, roboty współpracujące, przemysłowy Internet rzeczy tak, aby zapewnić tworzenie nowych, lepszych i bezpiecznych miejsc pracy. Ważnym kierunkiem będzie opracowanie innowacyjnych aplikacji szkoleniowych na bazie rzeczywistości wirtualnej (VR) oraz wzbogaconej (AR) dostosowanych do potrzeb różnych grup zawodowych.

Digitalizacja, cyfryzacja, Internet rzeczy, jako synonimy postępu technologicznego, z jednej strony sprzyjając podnoszeniu jakości życia, ale jednocześnie stwarzają nowe wyzwania, takie jak: ryzyko wykluczenia osób słabiej radzących sobie z narzędziami cyfrowymi, co dotyczy w szczególności osób starszych i osób z niepełnosprawnościami. Prognozy dotyczące struktury wiekowej populacji w Polsce jednoznacznie wskazują na zwiększający się udział starszych pracowników w rynku pracy. Dezaktywacja zawodowa tej

grupy powoduje utratę cennego kapitału ludzkiego, często posiadającego znaczne doświadczenie oraz umiejętności, wymuszając jednocześnie dochodowe wsparcie dla tej grupy ze środków publicznych (emerytura, renty, zasiłki dla bezrobotnych). Postępujące niekorzystne zmiany demograficzne wskazują na konieczność utrzymania pracowników starszych (często obarczonych problemami zdrowia takimi jak choroby układu mięśniowo-szkieletowego, choroby układu sercowo-naczyniowego, oddechowego czy też choroby metaboliczne) na rynku pracy, jak również aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami stwarzając nowe wyzwania w zakresie organizacji pracy i poprawy jej warunków.

Narastającemu wykluczeniu podlegają również kobiety, jednym z czynników przyczyniających się do ich wykluczenia zarówno w życiu zawodowym, jak i społecznym, są obowiązki opiekuńcze wobec osób zależnych, w tym zwłaszcza dzieci. Konieczność łączenia obowiązków opiekuńczych oraz pracy zawodowej może powodować u kobiet większe problemy ze znalezieniem równowagi między pracą a życiem prywatnym/rodziną. Może to przyczyniać się do pogorszenia jakości życia, pogorszenia stanu zdrowia i niższej zdolności do pracy.

Wybuch pandemii koronawirusa SARS-Cov-2 wymusił konieczność zmiany organizacji pracy, przede wszystkim zwiększenia udziału pracy zdalnej, zatrudnienia czasowego (w grupie pracowników 15–24 lat prawie 60% pracuje na umowach czasowych), czy alternatywnych form zatrudnienia, jak również przyspieszył nadchodzące zmiany w świecie pracy związane z algorytmizacją oraz automatyzacją procesów pracy. Wywołało to gwałtowne nasilenie zagrożeń wynikających z trudności godzenia ról społecznych i zachowania równowagi praca-dom przez pracowników oraz lęku przed utratą pracy spowodowanym brakiem stabilności zatrudnienia (stres, depresja, wypalenie zawodowe). Zagrożenia psychospołeczne prowadzą zarówno do pogorszenia stanu zdrowia pracowników, jak i obniżenia wydajności ich pracy, co przyczynia się do znacznego wzrostu absencji chorobowej i generuje poważne koszty dla całego społeczeństwa. Według szacunków ZUS w 2020 r., w porównaniu do 2019 r. nastąpił wzrost o 25,3% liczby wystawionych zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy z powodu zaburzeń psychicznych, zaś o 36,9% wzrosła liczba dni nieobecności z tego powodu w pracy (ZUS 2020). Według najnowszych badań prowadzonych w CIOP-PIB, ponad 65% osób pracujących doświadczała w 2021 r. łagodnych zaburzeń depresyjnych, a ponad 11% - ciężkiej oraz średnio-ciężkiej postaci tych zaburzeń.

Zachodzi zatem potrzeba opracowania kompleksowego planu prewencji w celu skutecznego minimalizowania ryzyka nadmiernego fizycznego i psychospołecznego

obciążenia wśród pracowników, a tym samym zapewnienia długotrwałej zdolności do pracy osób starszych, ponad to przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i zawodowemu osób z niepełnosprawnościami, ograniczenia dyskryminacji kobiet na rynku pracy i przywrócenia równowagi praca-rodzina.

Podstawą realizacji w VI etapie Programu zaplanowanych zadań w zakresie służb państwowych oraz projektów w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych będzie platforma współpracy międzyresortowej dla poprawy warunków pracy w różnych rodzajach działalności (sekcjach gospodarki) z wykorzystaniem opracowanych w tym celu innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, ukierunkowanych na rozwój kapitału ludzkiego i społecznego oraz nowe wyroby, technologie, metody i systemy zarządzania. Wykorzystanie nowoczesnych rozwiązań na rzecz zapewniania bezpieczeństwa pracy przyczyni się do ograniczania liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe oraz ograniczania liczby związanych z nimi wypadków przy pracy i chorób zawodowych, ale również do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i starszych.

Zasadnicza struktura realizacji VI etapu programu jest podporządkowana osiągnięciu pięciu celów szczegółowych programu:

1. Opracowanie innowacyjnych wyrobów i materiałów w zakresie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz środków wspomagających zapobieganie i zwalczanie zagrożeń epidemicznych, a także opracowanie metod oceny tych środków pod względem wymagań bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i ergonomii.
2. Opracowanie systemów monitorujących warunki pracy, wykorzystujących sieci przemysłowego Internetu Rzeczy, techniki Rzeczywistości Wirtualnej i algorytmy Sztucznej Inteligencji, przeznaczonych do funkcjonowania w dynamicznie zmieniających się – ze względu na rozwój technologii cyfrowych Przemysłu 4.0 – środowiskach pracy, a także badanie zagrożeń związanych z nowymi formami pracy i im zapobieganie.
3. Opracowanie metod, kryteriów, stanowisk badawczych i urządzeń do badań i oceny narażenia pracowników na szkodliwe i niebezpieczne czynniki fizyczne, chemiczne i biologiczne oraz czynniki uciążliwe w środowisku pracy, a także diagnozowanie poziomu narażenia wybranych grup pracowników na te czynniki.
4. Opracowanie rozwiązań organizacyjnych i technicznych zapobiegających wykluczeniu osób z niepełnosprawnościami, osób starszych, kobiet i młodych pracowników, a także

rozwiązań wspomagających prewencję obciążeń psychofizycznych i utrzymanie zdolności do pracy.

5. Opracowanie nowych narzędzi edukacyjnych i szkoleniowych oraz działania na rzecz upowszechniania i wprowadzania wyników programu do praktyki społeczno-gospodarczej.

Ww. cele będą osiągnięte poprzez podjęcie i wykonanie zadań w zakresie służb państwowych (część A) oraz projektów w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych (część B). Priorytetowe w części A, tj. w zakresie służb państwowych, są zadania mające wpływ na kształtowanie funkcjonowania w Polsce systemu ochrony pracy oraz dostarczające rozwiązań organizacyjnych i technicznych, wspomagających pracodawców, pracowników i inne zainteresowane strony w działaniach na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy, a w części B, tj. badań naukowych i prac rozwojowych, projekty ważne dla określonej dziedziny nauki lub sektora gospodarki, przyczyniające się do poprawy warunków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

Zadania w zakresie służb państwowych będą realizowane w ramach 7 grup, a projekty w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych w ramach 4 przedsięwzięć badawczych.

Program wieloletni pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy (VI etap) wychodzi naprzeciw przedstawionym wyżej złożonym problemom, związanym z zagrożeniami zawodowymi w zróżnicowanych procesach i środowiskach pracy, a jego zakres tematyczny, planowane do osiągnięcia wyniki/produkty oraz działania ukierunkowane na ich wprowadzenie do praktyki są dostosowane do potrzeb i wyzwań istotnych dla społeczeństwa i gospodarki.

Realizacja zadań i projektów VI etapu programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy pozwoli na:

- 1) zwiększenie skuteczności działań w zakresie prewencji zagrożeń zawodowych w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem potrzeby zachowania zdolności do pracy w wydłużonym okresie aktywności zawodowej,
- 2) wykorzystanie nowo opracowanych metod i narzędzi do ograniczenia ryzyka zawodowego w środowisku pracy związanego z dynamicznym rozwojem technologii i procesów pracy,
- 3) podniesienie jakości zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w przedsiębiorstwach, z uwzględnieniem zarządzania wiekiem,

- 4) zapewnienie nowoczesnego ujęcia problematyki bezpieczeństwa pracy i ergonomii w programach nauczania na wszystkich jego poziomach oraz doskonalenia kompetencji służb specjalistycznych,
- 5) poszerzenie oferty polskiego przemysłu producentów środków ochrony indywidualnej, a w konsekwencji poprawę bezpieczeństwa stosujących je pracowników, poprzez udostępnienie nowych, znacząco lepszych wyrobów,
- 6) kontynuację prac legislacyjnych i normalizacyjnych w celu zapewniania zgodności prawa polskiego z prawem Unii Europejskiej w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w celu wdrażania do zbioru polskich norm odpowiednich norm europejskich z tej dziedziny,
- 7) rozwój krajowego systemu oceny zgodności wyrobów i usług, odpowiednio do wymagań dyrektyw UE,
- 8) zapewnienie aktywnego uczestnictwa Polski w międzynarodowej i europejskiej współpracy w zakresie badań naukowych, a także w wymianie dobrych praktyk w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii,
- 9) zwiększanie skuteczności działań informacyjno-promocyjnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym rozwój działalności polskiego Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

Decydujące znaczenie dla osiągnięcia zakładanych celów Programu będzie miało zróżnicowanie działań związanych z wykorzystaniem i upowszechnianiem jego wyników. Z uwagi na strukturę krajowej gospodarki, w której ponad 99% stanowią przedsiębiorstwa należące do kategorii mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), dla zapewnienia możliwie pełnego wprowadzenia zróżnicowanych wyników Programu do praktyki niezbędne jest bezpośrednie włączenie się i współpraca organów administracji rządowej i państwowej w celu ich upowszechnienia. Prowadzone działania powinny mieć charakter komplementarny i być realizowane równolegle:

- na poziomie centralnym – koordynowanym przez poszczególne ministerstwa odpowiednio do zakresów ich działalności; realizowane na tym poziomie prace będą ukierunkowane przede wszystkim na wsparcie działań zmierzających do poprawy warunków pracy w priorytetowych dla rozwoju kraju obszarach gospodarki oraz w dziedzinach szczególnie wysokiego ryzyka wypadkowego;

- na poziomie regionalnym (przedsiębiorstw) – realizowanym w przedsiębiorstwach i dla określonych grup odbiorców; prowadzone prace będą dotyczyły implementacji wyników Programu w postaci rozwiązań z zakresu ograniczania ryzyka zawodowego w określonych procesach pracy lub dostosowywania warunków pracy do specyficznych wymagań pracowników, np. wynikających z ich wieku lub niepełnosprawności.

Działania będą realizowane wspólnie z partnerami społecznymi i instytucjami kluczowymi dla polskiego systemu ochrony pracy; prowadzone będą prace ukierunkowane przede wszystkim na kształtowanie pro bezpiecznych postaw i edukację wybranych grup pracodawców i pracobiorców, szczególnie z sektorów wysokiego ryzyka oraz szkolenie kadr specjalistycznych.

Upowszechnianie i wykorzystanie w praktyce społeczno-gospodarczej wyników Programu będzie kontynuowane w okresie 5 lat po jego zakończeniu, to jest do 2030 r. Zakłada się, że wykorzystanie i upowszechnianie w tym okresie rezultatów Programu powinno przyczynić się do dalszego ograniczenia ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe w miejscu pracy. Wpłynie to także na możliwości wydłużenia aktywności zawodowej z zachowaniem zdrowia, w tym osób z niepełnosprawnościami.

Warunkiem szerokiego upowszechnienia i wykorzystania wyników Programu jest m.in. zapewnienie łatwego dostępu do informacji o różnorodnych narzędziach i instrumentach opracowanych i nadal rozwijanych w celu ograniczenia lub likwidacji zagrożeń zawodowych. Systematycznie rozwijany portal internetowy CIOP-PIB jest w pełni dostosowany do efektywnego transferu najnowszej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Portal w latach 2017–2020 zajmował 1. miejsce w Polsce i 3–6. w Europie wśród portali informacyjnych bhp (wg rankingu *Alexa.com*). Fundamentalne znaczenie z punktu widzenia dalszego wzmocnienia społecznej funkcji pomocowej państwa wobec pracodawców i pracowników ma więc wykorzystanie do tego celu zbudowanej przez CIOP-PIB nowoczesnej platformy informatycznej, która znacząco zwiększa zakres udostępniania najnowszej wiedzy i rozwiązań służących tworzeniu bezpiecznych warunków pracy.

Finansowanie wydatków budżetowych w latach 2023–2025 określonych w projekcie uchwały na realizację zadań programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy, VI etap, przewiduje się ze środków ujętych w kolejnych ustawach budżetowych: na część A – program realizacji zadań z zakresu służb państwowych będących w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy (część 31 Praca) i na część B –

program realizacji badań naukowych i prac rozwojowych będących w dyspozycji ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki (część 28 Szkolnictwo wyższe i nauka). Na realizację VI etapu programu planowane są nakłady w wysokości 108 mln zł w podziale na: 70 na część A oraz 38 na część B, co umożliwi realizację Programu i osiągnięcie zaplanowanych celów i wskaźników.