

<p><b>Nazwa projektu</b> Uchwała Rady Ministrów w sprawie ustanowienia programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy – VII etap, okres realizacji: lata 2026–2028</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Agnieszka Dziemianowicz-Bąk, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Agnieszka Szczygielska, Dyrektorka CIOP-PIB, tel. 22 623 46 01, e-mail: <a href="mailto:dyrektor@ciop.pl">dyrektor@ciop.pl</a> Paweł Dubiński, Główny Specjalista MRPiPS, tel. +48 538 117 344, e-mail: <a href="mailto:pawel.dubinski@mrpips.gov.pl">pawel.dubinski@mrpips.gov.pl</a></p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 10.06.2025 r.</p> <p><b>Źródło:</b> 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</p> <p><b>Nr w wykazie prac: ID122</b></p>
--	---

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Jaki problem jest rozwiązywany?

W wyniku systemowych zmian na rynku pracy oraz intensywnych działań podejmowanych w przedsiębiorstwach w celu ograniczenia zagrożeń w środowisku pracy, a także realizacji, od 2008 r. programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, stan bhp w Polsce w ostatnich latach uległ znacznej poprawie, przede wszystkim w wymiarze tradycyjnych wskaźników. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), w ostatnich latach zmalała liczba wypadków przy pracy i liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. W 2023 r. liczba śmiertelnych wypadków przy pracy zmniejszyła się w stosunku do 2008 r. niemal o 68%, a liczba wypadków ciężkich o ponad 63%. W tym samym czasie liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia zmalała o 28%. Zmiany liczby wypadków przy pracy i osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia nie wynikają ze zmniejszenia się liczby pracujących (która w ostatnich latach wyraźnie wzrosła), ale z realnych zmian warunków pracy w Polsce. Wciąż jednak w wypadkach przy pracy w Polsce ginie niemal 200 osób rocznie (w latach 2021-2023 odpowiednio: 219, 180, 168), a kolejne 350 osób w wyniku wypadku przy pracy doznaje uszkodzenia ciała powodującego trwałe upośledzenie podstawowych funkcji organizmu (w latach 2021-2023 odpowiednio: 375, 369, 331). Niemal 0,5 miliona osób pracuje w warunkach przekroczenia dopuszczalnych wartości narażenia na czynniki szkodliwe i niebezpieczne oraz uciążliwe dla zdrowia (434,5 tys. w 2023 r.).

Straty ekonomiczne wynikające z nieodpowiednich warunków pracy są w Polsce znaczne. Można je ocenić przede wszystkim przez pryzmat świadczeń wypłacanych przez ZUS. Według danych ZUS, w 2023 r. przyznano 1 021 nowych rent z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej skutkami wypadków przy pracy oraz 346 nowych rent z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej skutkami chorób zawodowych. W tym samym roku suma wydatków z funduszu wypadkowego ZUS (renty z tytułu niezdolności do pracy, renty rodzinne, zasiłki chorobowe, jednorazowe odszkodowania i inne) związanych z wypadkami i chorobami zawodowymi wyniosła 5,44 mld zł (w 2021 r. wydatki te wyniosły 4,99 mld zł). Należy podkreślić, że 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, że roczna suma kosztów spowodowanych niewłaściwymi warunkami pracy wynosi 16–22 mld zł, co w 2023 r. stanowiło 0,5–0,7% PKB.

Biorąc pod uwagę 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.

Na podstawie wniosków płynących z analizy dokumentów strategicznych i innych dokumentów międzynarodowych oraz krajowych, aktualnego stanu warunków pracy w Polsce, a także ankiety przeprowadzonej wśród przedsiębiorstw i instytucji oraz organów administracji państwowej, dotyczącej aktualnych potrzeb środowiska gospodarczego w tym

zakresie, określono główne problemy i wyzwania społeczno-gospodarcze w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Wyzwania te obejmują przede wszystkim transformację cyfrową, rozwój technologii, zmiany klimatyczne oraz demograficzne. Wyzwania te wynikają także z potrzeby poprawy właściwości ochronnych i ergonomii środków ochrony indywidualnej i zbiorowej, zwiększania kultury bezpieczeństwa i podnoszenia poziomu wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pracy. Istotna jest też ciągła potrzeba dostosowywania krajowych ram prawnych do wymagań UE.

Cyfrowe technologie informacyjne i komunikacyjne stają się obecnie integralną częścią wszystkich sektorów gospodarki, wpływając istotnie na zmianę sposobu wykonywania pracy. W 2024 r., aż 84% przedstawicieli przedsiębiorstw określiło cyfrową transformację jako priorytet, podczas gdy w 2020 r. zrobiło to jedynie 38% badanych. W 2022 r., spośród 500 polskich przedsiębiorstw objętych badaniem, 42% znajdowało się na zaawansowanym etapie transformacji cyfrowej, a tylko 10% nie planowało przeprowadzenia tego typu transformacji. Jednak transformacja cyfrowa z jednej strony poprawia możliwości biznesowe przedsiębiorstw i ich produktywność, ale z drugiej strony może przynieść liczne, również negatywne, skutki dla pracowników. Zmiany związane z cyfryzacją pracy powodują wzrost emocjonalnego i poznawczego obciążenia wynikającego z ciągłej dostępności w ramach działającej 24/7 gospodarki online, zwiększającego się monitorowania pracowników, rzadszych interakcji społecznych w miejscu pracy oraz upowszechniania się nowych form wykonywania pracy. Przewiduje się również, że w wyniku transformacji cyfrowej siła robocza będzie bardziej zróżnicowana i rozproszona, a pracownicy będą zmuszeni do częstej zmiany pracy oraz wykonywania jej w formie online lub za pośrednictwem platform internetowych. W efekcie zwiększą się nierówności społeczne oraz stres związany z obawą utraty pracy oraz koniecznością ciągłego podnoszenia kwalifikacji, zmianą stanowiska pracy lub formy jej wykonywania. Szczególnie zagrożeni tymi negatywnymi skutkami zmian będą pracownicy, którzy nie posiadają odpowiednich umiejętności niezbędnych do korzystania z technologii informatycznych i cyfrowych.

Systemy oparte na sztucznej inteligencji i zaawansowana robotyka zmieniają organizację pracy i sposób jej realizacji. Ma to pozytywne skutki nie tylko dla wydajności przedsiębiorstwa, ale także dla bezpieczeństwa pracowników. Na przykład, dzięki robotom współpracującym lub zautomatyzowanym maszynom kierowanym przez sztuczną inteligencję można wyeliminować lub zoptymalizować pracę w warunkach narażenia na szkodliwe lub uciążliwe czynniki środowiska pracy powodujące urazy, choroby lub dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego. Mimo wielu zalet, istnieją również wymagające uwagi wyzwania z zakresu bhp dotyczące wykorzystania systemów opartych na sztucznej inteligencji, urządzeń nasobnych i zaawansowanej robotyki w miejscu pracy, które wiążą się z szeregiem zarówno tradycyjnych, jak i nowych zagrożeń z obszaru bhp. Wynikają one głównie z nieprzewidzianych efektów interakcji takich systemów z pracownikami, które mogą powodować zagrożenia fizyczne, np. nieprzewidziane kolizje i urazy pracowników, zagrożenia elektromagnetyczne wynikające z szerokiego zastosowania systemów komunikacji bezprzewodowej, a także wiele zagrożeń psychospołecznych i organizacyjnych.

Jednym z poważniejszych wyzwań cywilizacyjnych stają się też zmiany klimatu. Wywołują one powszechne, niekorzystne skutki oraz związane z nimi straty i zniszczenia. Coraz wyższe temperatury i naturalne promieniowanie nadfioletowe, kontakt ludzi z narastającą liczbą, a także nowymi, pojawiającymi się patogenami, wzrost zanieczyszczeń powietrza wewnątrz i na zewnątrz budynków oraz ekstremalne zjawiska pogodowe wpływają na zdrowie i życie człowieka, w szczególności w środowisku pracy. Zmiany klimatu mogą ograniczać dostępność pracowników nie tylko ze względu na pogarszanie się stanu zdrowia ludności funkcjonującej w mniej przyjaznym środowisku, ale też często dodatkowe ograniczenia związane z koniecznością zapewnienia odpowiednich, higienicznych warunków pracy czy też wynikające z zagrożeń epidemiologicznych. Skutkiem zmian klimatu mogą być m.in.: pogorszenie samopoczucia i wydajności pracowników wykonujących pracę w ekstremalnych warunkach, wzrost częstości występowania chorób oraz zwiększone ryzyko wypadków spowodowane pracą w wysokich temperaturach czy też wzrost zachorowalności na wirusowe choroby odzwierzęce i choroby wektorowe (takie jak malaria i borelioza) oraz choroby wynikające z pogorszenia jakości powietrza. Prognozuje się szczególnie dotkliwy wpływ zmian klimatu dla pracowników wykonujących prace na zewnątrz budynków, np. w rolnictwie, leśnictwie i budownictwie, ratowników medycznych i innych pracowników służby zdrowia. Narażeni pracownicy mogą wymagać dodatkowych środków ochronnych, ponieważ praca w zbyt wysokiej temperaturze może prowadzić do zmian w zachowaniu i obniżonej koncentracji. Zawody związane z niesieniem pomocy w przypadku klęsk żywiołowych i opieką zdrowotną, są też narażone na problemy ze zdrowiem psychicznym. Dlatego też włączenie badań związanych z bhp w kontekście zmian klimatycznych jest niezwykle istotne.

Na wagę problemów zdrowotnych oraz ryzyko związane z bezpieczeństwem i higieną pracy mogą wpływać też zmiany demograficzne – wiek, czy też istniejące wcześniej schorzenia. 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. Postępujące niekorzystne zmiany demograficzne wskazują jednoznacznie na konieczność utrzymania pracowników starszych na rynku pracy, jak również aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, stwarzając nowe wyzwania w zakresie organizacji pracy i poprawy jej warunków. Społeczeństwo polskie jest społeczeństwem

szybko się starzejącym, a osoby z niepełnosprawnością stanowią 13% całego społeczeństwa (GUS, 2021). Tworzenie zespołów różnorodnych jest więc nie tylko wartością samą w sobie, ale również ekonomiczną koniecznością.

Pandemia COVID-19 nie tylko przyspieszyła zmiany w świecie pracy związane z algorytmizacją oraz automatyzacją procesów, ale też wymusiła konieczność zmian organizacji pracy, przede wszystkim zwiększenia udziału osób wykonujących pracę zdalną, zatrudnienia czasowego czy alternatywnych form zatrudnienia. Sytuacja ta wywołuje nasilenie zagrożeń wynikających z trudności godzenia ról społecznych i zachowania równowagi praca-dom przez pracowników oraz lęku przed utratą pracy spowodowanego 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 wzrostu absencji chorobowej i generuje poważne koszty dla całego społeczeństwa. Według danych ZUS, w 2023 r. – w porównaniu do roku 2022 – nastąpił wzrost o niecałe 9% liczby wystawionych zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania, zaś o 10% wzrosła liczba dni nieobecności do pracy z tego powodu. Według badań prowadzonych w CIOP-PIB ponad 61% osób pracujących doświadczała w 2021 r. jakichkolwiek zaburzeń depresyjnych, a ponad 26% - ciężkiej oraz średnio-ciężkiej postaci tych zaburzeń.

W kontekście równowagi praca – życie nie należy również zapominać o kwestiach skróconego czasu pracy. Ostatnie dekady w wielu państwach Europy przyniosły skrócenie czasu pracy, jednak rozwiązania w tym zakresie nie są jednolite dla wszystkich. Ogólny trend w zakresie czasu pracy dotyczył jego skracania do wymiaru poniżej 8 godzin dziennie. W Polsce brane są pod uwagę różne modele skróconego czasu pracy bez obniżenia wysokości wynagrodzenia, w tym 4 dniowy tydzień pracy czy też skrócenie dziennego wymiaru czasu pracy do np. 7 godzin.

Zachodzi zatem potrzeba opracowania kompleksowego planu działania na rzecz skutecznego minimalizowania ryzyka nadmiernego fizycznego i psychospołecznego obciążenia pracowników, a w szczególności zapewnienia długotrwałej zdolności do pracy osób starszych oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i zawodowemu osób z niepełnosprawnościami i przywrócenia równowagi praca-rodzina. Powyższe wymaga także dalszego sprawnego wdrażania wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wynikających z prawa międzynarodowego, w tym rozporządzeń i dyrektyw UE oraz dokumentów strategicznych europejskich i krajowych. Należy przy tym podkreślić, że w długim okresie, w wyniku różnorodnych działań prewencyjnych, w tym realizacji m.in. programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy, stan bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce ulega systematycznej poprawie. Zmiany te wynikają z działań wielu podmiotów i instytucji należących do systemu ochrony pracy, wśród których od wielu lat istotne znaczenie ma wykorzystanie opracowywanych w wyniku realizacji programu, materiałów i narzędzi ograniczenia i prewencji zagrożeń w środowisku pracy.

## **2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt**

Utworzenie ww. Programu koordynowanego przez Instytut, a realizowanego we współpracy z wiodącymi jednostkami naukowymi umożliwi opracowanie potrzebnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, ukierunkowanych na rozwój zasobów ludzkich oraz nowych wyrobów, technologii, metod i systemów zarządzania, których wykorzystanie przyczyni się do dalszego ograniczania liczby osób zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe oraz zmniejszania liczby związanych z nimi wypadków przy pracy, chorób zawodowych i wynikających z tego strat ekonomicznych i społecznych w skali całego kraju. Poprawa jakości środowiska pracy uzyskana przez adaptację stanowisk pracy oraz procesów pracy, zmieniających się z wiekiem potrzeb i możliwości pracowników wpłynie w efekcie na wydłużenie aktywności zawodowej oraz aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami.

Opracowane w ramach tego multidyscyplinarnego Programu wymagania dotyczące bezpieczeństwa pracy, ochrony zdrowia i ergonomii stanowiąc będą narzędzia interwencji dla służb kontroli warunków pracy (Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej). Opracowania te będą też wspierać przedsiębiorców we wdrażaniu wymagań prawnych celem oceny i ograniczania ryzyka zawodowego, poprawy warunków pracy i jakości środowiska. Wyniki realizacji Programu wpłyną na wzrost innowacyjności i poprawę konkurencyjności polskich producentów, wykorzystujących opracowania Programu, w zakresie projektowania ergonomicznych stanowisk pracy oraz produkcji inteligentnych środków ochrony indywidualnej i zbiorowej.

Niezwykle istotny będzie także wpływ kontynuacji Programu na podnoszenie świadomości i kształtowanie zachowań bezpiecznych osób pracujących na wszystkich etapach życia, poprzez upowszechnianie działań edukacyjnych oraz opracowanych materiałów szkoleniowych i informacyjnych, co przyczyni się do kształtowania postaw prozdrowotnych zarówno wśród pracowników, jak i w całym społeczeństwie. Rozwój portalu internetowego (<https://www.ciop.pl/>) udostępniającego wyniki Programu zapewni łatwy i natychmiastowy dostęp do stale aktualizowanej wiedzy o metodach i sposobach zachowania zdrowia i życia we współczesnych procesach pracy. Planowany równoległy rozwój interaktywnych aplikacji informatycznych, tematycznych baz danych i serwisów dedykowanych specjalistycznym

służbom oraz rozproszonemu odbiorcy (w tym małym i średnim przedsiębiorstwom) wspomagać będzie on-line efektywne prowadzenie działań w zakresie zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prewencji wypadkowej.

Przyjęty zakres tematyczny projektów i zadań, planowane wskaźniki osiągnięcia celów oraz koncepcja wprowadzania wyników do praktyki społeczno-gospodarczej zapewniają Rządowemu Programowi Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy kontynuację pełnienia w kolejnych latach roli Krajowej Strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, o której mowa w Komunikacie Komisji z dnia 28 czerwca 2021 r. do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pn. „Ramy Strategiczne UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027, Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zmieniającym się świecie pracy” (COM/2021/323 Final).

Wyniki Programu wspierać będą wszystkie podmioty i grupy tworzące system ochrony pracy w Polsce w realizacji niezbędnych działań na rzecz kształtowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy oraz w zapewnieniu dobrostanu pracowników i członków ich rodzin, a jednocześnie umożliwi kontynuację procesu uzyskania oszczędności społecznych i ekonomicznych. W związku z deficytnym związkiem przyczynowo-skutkowym problematyki projektów i zadań Programu proponuje się jego realizację w okresie trzyletnim w formie ustalonych tematycznie i rozliczanych co roku etapów.

Proponowany VII etap Programu wzmocni efekty poprzednich edycji programu wieloletniego, których wybrane wyniki (etapu IV i V) przedstawia Załącznik nr 1.

### 3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

W krajach takich jak np. Niemcy, Francja, Hiszpania, Dania, Wielka Brytania, Włochy, Finlandia, Holandia funkcjonują stworzone przez państwo stabilne systemy finansowania postępu w zakresie podnoszenia poziomu ochrony zdrowia i życia w pracy, co skutkuje znacznie niższymi niż w krajach naszego regionu wskaźnikami częstości wypadków przy pracy i chorób związanych z warunkami pracy.

Struktury wspierające system ochrony zdrowia i życia w pracy zapewniają kluczowe wsparcie na rzecz gospodarki zrównoważonej, a wysoki poziom ochrony zdrowia i życia w pracy przyczynia się także do obniżenia kosztów opieki zdrowotnej oraz innych obciążeń społecznych. Poniżej przedstawiono przykłady instytucji naukowych zajmujących się podnoszeniem poziomu ochrony zdrowia i życia w pracy w wybranych krajach OECD, gdzie funkcjonują krajowe strategie w tym obszarze.

W Niemczech badania naukowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzi dwa instytuty: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), który prowadzi badania naukowe w ramach „Programu Pracy i Badań Naukowych na lata 2022-2025” ([Arbeits- und Forschungsprogramm 2022-2025](#)) oraz Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA), który prowadzi badania naukowe zgodnie z celami strategii IFA do 2029 r. (*Strategic goals of the IFA as part of the DGUV's Strategy 2029*) oraz wspólnej niemieckiej strategii bezpieczeństwa i higieny pracy (GDA) (*The Joint German Occupational Safety and Health Strategy*: <https://www.gda-portal.de/EN/GDA>).

We Francji - Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) realizuje badania zgodnie z planem strategicznym „INRS's Strategic Plan: Meeting current challenges and anticipating those of the future” (<https://en.inrs.fr/inrs/strategic-plan.html>).

W Wielkiej Brytanii badania naukowe prowadzi Health and Safety Executive (HSE) w ramach 10-letniego planu strategicznego na lata 2022-2032 (*Protecting people and places, HSE strategy 2022 to 2032*; <https://www.hse.gov.uk/aboutus/assets/docs/the-hse-strategy.pdf>).

W Hiszpanii badaniami naukowymi zajmuje się *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)*, którego cele wpisują się w hiszpańską strategię bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2023-2027 (*Spanish Occupational Safety and Health Strategy, 2023-2027: Executive summary*; <https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/spanish-occupational-safety-and-health-strategy-2023-2027-executive-summary>).

Wiodącym instytutem naukowym zajmującym się badaniami w obszarze bezpieczeństwa pracy w Danii jest National Research Centre for the Working Environment (NFA), realizujący badania zgodnie ze strategią na lata 2025-2028 (*Strategy 2025-2028*; <https://nfa.dk/media/aadh52pb/nfa-strategi-2025-2028-uk.pdf>).

W Finlandii badania naukowe w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia w pracy prowadzi Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), realizując cele krajowej strategii do 2030 r. (*Policy for the work environment and wellbeing at work until 2030: Safe and healthy working conditions and workability for everyone*: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161451>).



4. Podmioty, na które oddziałuje projekt			
Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Organy administracji państwowej, w tym organ nadzorujący:  Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS)	-	-	Dostarczenie wiedzy i narzędzi do tworzenia systemowych regulacji prawnych z zakresu prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy oraz monitorowania stanu warunków pracy. Wsparcie działań MRPiPS w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> <li>– realizacji zobowiązań rządu RP w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, wynikających z członkostwa Polski w UE (program pełni rolę wymaganej w tej dziedzinie krajowej strategii),</li> <li>– dostarczenia wiedzy naukowej i eksperckiej niezbędnej do opiniowania i transpozycji przepisów prawnych UE do prawa krajowego oraz do opracowywania innych przepisów krajowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny.</li> </ul>
Przedsiębiorstwa	4,457 mln Liczba podmiotów (osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą)	Stan na 31-12-2021 r. na podstawie danych GUS (kwartalna informacja o podmiotach gospodarki narodowej w rejestrze REGON styczeń 2025 r.) <a href="https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5504/7/14/1/tablice_kwartalne_regon_20241231.xlsx">https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5504/7/14/1/tablice_kwartalne_regon_20241231.xlsx</a>	Poprawa stanu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy, obniżenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, zwiększenie wydajności pracy, ograniczenie strat ekonomicznych związanych z niewłaściwymi warunkami pracy, zwiększenie konkurencyjności podmiotu w wyniku wdrożenia/ zastosowania rozwiązań innowacyjnych. Wprowadzenie nowych regulacji prawnych dotyczących NDS i NDN będzie skutkowało dla pracodawców koniecznością wykonania pomiarów stężeń lub natężeń nowych lub weryfikowanych czynników, dla których ustalono wartości NDS i NDN. Pomiary te powinny być wykonane w ramach dotychczasowych działań pracodawców związanych z oceną ryzyka zawodowego
Pracujący	15,062 mln	Stan na 31-08-2024, na podstawie danych GUS (Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w sierpniu 2024 r.) <a href="https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/27/21/1/pracujacy_w_gospodarce_narodowej_w">https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/27/21/1/pracujacy_w_gospodarce_narodowej_w</a>	Zmniejszenie narażenia na czynniki niebezpieczne szkodliwe i uciążliwe, zmniejszenie liczby wypadków i chorób zawodowych, poprawa ochrony zdrowia pracujących. 1. Obniżenie liczby osób narażonych na poszczególne czynniki zagrożeń; 2. Obniżenie liczby wypadków przy pracy; 3. Obniżenie liczby nowych przypadków chorób zawodowych;

		<a href="#">polsce_w_sierpniu_2024_r_dane.xlsx</a>	4.Zmniejszenie absencji chorobowej (w szczególności z tytułu chorób zawodowych i wypadków przy pracy) - liczby dni oraz kosztów; 5.Wydłużenie zdolności do pracy.
W szczególności pracownicy zatrudnieni w warunkach narażenia na substancje chemiczne i pyły, w tym o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	86,9 tys.	Stan na 31-12-2023, na podstawie danych GUS (Warunki pracy w 2023 roku) <a href="https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5476/1/18/1/warunki_pracy_w_2023_r_-_tablice_2.xlsx">https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5476/1/18/1/warunki_pracy_w_2023_r_-_tablice_2.xlsx</a>	Podniesienie świadomości i prowadzenie działań w zakresie zmniejszenia ryzyka zawodowego wynikającego z narażenia na substancje chemiczne i pyły o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.
Pracownicy służby BHP	Ok. 5,9 tys. (w tym ok. 3,1 tys. członków OSPSBHP – stan na 6.02.2025)	Badanie CIOP-PIB 2021: „Diagnoza i prognoza rynku usług oraz charakterystyka służby bhp w Polsce” - <a href="https://www.ciop.pl/CIOP/PortalWAR/appmanager/ciop/pl?nfpb=true&amp;pageLabel=P55400856461607686482841&amp;html_tresc_root_id=300011958&amp;html_tresc_id=300011958&amp;html_klucz=12345&amp;html_klucz_spis=">https://www.ciop.pl/CIOP/PortalWAR/appmanager/ciop/pl?nfpb=true&amp;pageLabel=P55400856461607686482841&amp;html_tresc_root_id=300011958&amp;html_tresc_id=300011958&amp;html_klucz=12345&amp;html_klucz_spis=</a> Dane Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP <a href="http://www.ospsbhp.pl">http://www.ospsbhp.pl</a>	Dostarczenie wiedzy wspomagającej efektywne i skuteczne prowadzenie działań w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.
Jednostki służby medycyny pracy (SMP) i lekarze uprawnieni do prowadzenia badań profilaktycznych pracowników	ok. 5,8 tys. jednostek podstawowych służby medycyny pracy  ok. 6,3 tys. lekarzy uprawnionych do przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników	<a href="https://www.mp.pl/kurier/288475">https://www.mp.pl/kurier/288475</a>	Wspieranie lekarzy medycyny pracy poprzez udostępnianie materiałów informacyjnych dotyczących ochrony zdrowia pracujących przed niekorzystnymi warunkami związanymi ze środowiskiem pracy i sposobem jej wykonywania.
Pracownicy instytucji kontrolnych, m.in.: Państwowa Inspekcja Pracy  Państwowa Inspekcja Sanitarna	ok. 2,68 tys.  ponad 17 tys.	Stan na 31.12.2023, na podstawie danych GIP (Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r) <a href="https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/0/2D69F839">https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/0/2D69F839</a>	Wspieranie struktur centralnych i terenowych instytucji kontrolujących warunki pracy poprzez zapewnienie narzędzi wspierających kontrolę zagrożeń zawodowych i warunków pracy. Dostarczenie wiedzy wspomagającej właściwą ocenę warunków pracy i wypełnianie przez pracodawców

		<a href="https://www.gov.pl/web/guest/raport---stan-sanitarny-kraju">EBDBE0FFC1258B480025C042/%24File/482.pdf</a> Stan na 2023 r., na podstawie danych GIS (Raport - Stan Sanitarny Kraju w 2023 r.) <a href="https://www.gov.pl/web/guest/raport---stan-sanitarny-kraju">https://www.gov.pl/web/guest/raport---stan-sanitarny-kraju</a>	obowiązków wynikających z oceny ryzyka zawodowego pracowników.
Funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej	ok. 32,3 tys.	biuletyn PSP za rok 2023 (publikacja 2024) <a href="http://www.gov.pl/attachment/cfa1be9d-ecb0-45c7-ae28-fd82e35440df">http://www.gov.pl/attachment/cfa1be9d-ecb0-45c7-ae28-fd82e35440df</a>	Wspieranie służb mundurowych poprzez zapewnienie narzędzi do ograniczania zagrożeń zawodowych i poprawy warunków pracy funkcjonariuszy.
Jednostki edukacyjne	ok. 800	(wg szacunków CIOP-PIB)	Opracowywanie modelowych materiałów edukacyjnych przeznaczonych do kształcenia ustawicznego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.  Opracowywanie kryteriów oceny pracy jednostek edukacyjnych (ocena programów kształcenia, sposobów realizacji szkoleń, materiałów edukacyjnych, kompetencji wykładowców).  Cykliczna ocena jakości kształcenia oferowanego przez jednostki edukacyjne.  Wspieranie wykładowców jednostek edukacyjnych najnowszą wiedzą w zakresie identyfikacji i prewencji czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych w środowisku pracy.
Laboratoria badawcze, w tym posiadające akredytację PCA	1,8 tys.	Wykaz laboratoriów badawczych akredytowanych w odniesieniu do PN-EN ISO/IEC 17025:2018-02 <a href="https://www.pca.gov.pl/akredytowane-podmioty/akredytacje-aktywne/laboratoria-badawcze/">https://www.pca.gov.pl/akredytowane-podmioty/akredytacje-aktywne/laboratoria-badawcze/</a>	Dostarczone narzędzia umożliwią badania środowiska pracy służące do sprawowania nadzoru nad warunkami pracy i oceny narażenia na zagrożenia w środowisku pracy.
Społeczeństwo	37,637 mln	Stan na 31-12-2023, na podstawie danych GUS (Rocznik Demograficzny) <a href="https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5515/3/18/1/rocznik_demograficzny_2024.pdf">https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5515/3/18/1/rocznik_demograficzny_2024.pdf</a>	Zwiększenie poziomu świadomości zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz jakością życia.

<p>Koordynator Programu i główny wykonawca:</p> <p>Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB)</p>	<p>Liczba pracowników: 223</p>	<p>Na podstawie danych CIOP-PIB (stan na 6.02.2025)</p>	<p>Wzmocnienie roli CIOP-PIB w polskim systemie ochrony pracy jako państwowego instytutu badawczego wiodącego w prowadzeniu badań naukowych i prac rozwojowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przez utworzone w ramach programu struktury skutecznej współpracy i transferu wiedzy do wszystkich interesariuszy, w tym do instytucji państwowych, organów nadzoru nad warunkami pracy, partnerów społecznych oraz organizacji zrzeszających przedstawicieli przedsiębiorstw, a także pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz służby medycyny pracy. Potwierdzenie i rozwój kompetencji CIOP-PIB jako jedyne go instytutu badawczego z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy wśród krajów Grupy Wyszehradzkiej. Utrzymanie gotowości Instytutu do udziału w prestiżowych projektach międzynarodowych. Stworzenie warunków dla rozwoju młodych naukowców zajmujących się bezpieczeństwem pracowników.</p>
--	------------------------------------	---	--

### 5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

W fazie przygotowywania zakresu tematycznego VII etapu programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy, przeprowadzono debaty i konsultacje z resortami, urzędami zainteresowanymi problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, a także organizacjami pracodawców i pracowników. Otrzymano odpowiedzi z propozycjami tematyki od ponad 120 jednostek. Część zaproponowanej problematyki została włączona do Programu w celu jej realizacji. Nie wszystkie zaproponowane propozycje zostały ujęte w Programie, ponieważ były/są już przedmiotem realizacji w ramach obecnie trwającego programu wieloletniego oraz innych projektów, bądź wykraczałyby poza ramy VII etapu Programu.

Projekt VII etapu programu wieloletniego będzie przedmiotem opiniowania w trybie przepisów:

- ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440) z organizacjami:
  - Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych,
  - Forum Związków Zawodowych,
  - NSZZ „Solidarność”;
- ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2025 r. poz. 423) z organizacjami:
  - Federacją Przedsiębiorców Polskich,
  - Konfederacją „Lewiatan”,
  - Pracodawcami Rzeczypospolitej Polskiej,
  - Związkiem Rzemiosła Polskiego,
  - Związkiem Pracodawców Business Centre Club,
  - Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców,
  - Polskim Towarzystwem Gospodarczym.



Projekt uchwały zostanie również przesłany, na podstawie ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.), Radzie Dialogu Społecznego. Projekt będzie także przedmiotem konsultacji publicznych z następującymi organizacjami:

- Krajową Izbą Gospodarczą,
- Federacją Związków Pracodawców Ochrony Zdrowia „Porozumienie Zielonogórskie”,
- Fundacją Małych i Średnich Przedsiębiorstw,
- Stowarzyszeniem Ochrony Pracy,
- Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP,
- Stowarzyszeniem Inspektorów Pracy Rzeczypospolitej Polskiej.

Konsultacje publiczne będą prowadzone wraz z opiniowaniem projektu uchwały przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu uchwały z innymi resortami. Omówienie wyników konsultacji publicznych i opiniowania zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji publicznych i opiniowania.

## 6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z ..... r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											Łącznie (0-10)
	0 2025	1 2026	2 2027	3 2028	4	5	6	7	8	9	10	
<b>Dochody ogółem</b>		13,4	14,2	15,0								42,6
budżet państwa		0,3	0,3	0,3								0,9
JST		1,2	1,3	1,4								3,9
pozostałe jednostki - ZUS		8,9	9,5	9,8								28,2
pozostałe jednostki – FP i FGŚP		0,3	0,3	0,4								1,0
pozostałe jednostki – Fundusz Solidarnościowy		0,4	0,4	0,5								1,3
pozostałe jednostki - NFZ		2,3	2,4	2,6								7,3
<b>Wydatki ogółem</b>	-	52,5	54,5	53,0								160,0
budżet państwa	-	52,5	54,5	53,0								160,0
w tym:												
część 31 Praca	-	34,5	35,5	35,0								105,0
część 28 Szkolnictwo wyższe i nauka	-	18,0	19,0	18,0								55,0
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
<b>Saldo ogółem</b>		-39,1	-40,3	-38,0								- 117,4
budżet państwa		-52,2	-54,2	-52,7								- 159,1
JST		1,2	1,3	1,4								3,9
pozostałe jednostki - ZUS		8,9	9,5	9,8								28,2
pozostałe jednostki – FP i FGŚP		0,3	0,3	0,4								1,0
pozostałe jednostki – Fundusz Solidarnościowy		0,4	0,4	0,5								1,3
pozostałe jednostki - NFZ		2,3	2,4	2,6								7,3
<b>Źródła finansowania</b>	<p>Program wieloletni pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy finansowany będzie w ramach limitu wydatków będących w dyspozycji:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ministra właściwego do spraw pracy – część 31 budżetu państwa,</li> <li>– ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki – część 28 budżetu państwa</li> </ul> <p>zaplanowanych w ustawie budżetowej w latach 2026–2028.</p> <p>Planowana na lata 2026–2028 realizacja VII etapu programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy wymaga uwzględnienia kosztów</p>											

	<p>utrzymania i rozwoju – potencjału kadrowego oraz infrastruktury badawczej, w związku ze wzrostem kosztów zakupu i utrzymania w gotowości wysokospecjalistycznej infrastruktury oraz materiałów i energii są wyższe o 48,1% w stosunku do nakładów na realizację VI etapu, w tym planowany wzrost nakładów na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zadania w zakresie służb państwowych (część 31 budżetu państwa) – 50,0% (35 mln zł),</li> <li>– projekty w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych (część 28 budżetu państwa) – 44,7% (17 mln zł).</li> </ul> <p>Jednocześnie należy podkreślić duży wpływ uwarunkowań makroekonomicznych na wzrost kosztów realizacji kolejnego etapu Programu. Niewątpliwie istotnym czynnikiem determinującym wzrost kosztów jest wzrost wskaźnika CPI. Wzrost cen materiałów, energii oraz kosztów utrzymania infrastruktury badawczej na przestrzeni ostatnich 5 lat wynosi aż 42,7%. Wyzwania i cele określone w Programie wymagają nakładów nie tylko na najnowszą aparaturę naukowo-badawczą, nowoczesne oprogramowanie ale również na wykwalifikowaną kadrę specjalistów, których oczekiwania płacowe są zbieżne z oczekiwaniami na rynku. Tempo wzrostu wynagrodzeń powoli hamuje, jednak prognozowany wzrost przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w roku 2028 na poziomie 10 590 zł w stosunku do roku 2022 na poziomie 6 346 zł, w którym ustalana była wysokość finansowania VI etapu Programu, to wzrost aż o 66,9%. Koszty wynagrodzeń w Programie zostały wyliczone z uwzględnieniem regulaminu wynagrodzenia obowiązującego w CIOP-PIB oraz prognoz wzrostu wynagrodzeń zawartych w „Wytycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw” Ministra Finansów.</p> <p>Informacja o planowanych nakładach VII etapu Programu wieloletniego wraz z uzasadnieniem została przedstawiona w Załączniku nr 2.</p>
<p>Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń</p>	<p>Łączne koszty programu wieloletniego w okresie 2026–2028 zostały skalkulowane na podstawie sporządzonych kosztorysów dla 6 grup zadań z zakresu służb państwowych obejmujących 61 zadań oraz 5 przedsięwzięć obejmujących 37 projektów z zakresu badań naukowych i prac rozwojowych.</p> <p>Obszary Programu, w jakie wpisują się grupy zadań z zakresu służb państwowych oraz przedsięwzięcia, w jakie wpisują się projekty badawcze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozwiązania organizacyjne i techniczne</li> <li>• Środki ochrony indywidualnej i zbiorowej</li> <li>• Prawodawstwo krajowe i UE</li> <li>• Organizacja pracy dla różnorodnych grup pracowników</li> <li>• Wiedza i kultura bezpieczeństwa pracy.</li> </ul> <p>Do każdego z zadań i projektów zostały opracowane merytoryczne karty informacyjne zawierające szczegółowe dane dotyczące charakterystyki planowanych do realizacji prac, uzasadnienia celowości ich podjęcia, charakterystyki wyników końcowych i ich potencjalnych odbiorców oraz przewidywanych sposobów i efektów wdrożenia wyników do praktyki społecznej i gospodarczej (mierzonych wskaźnikami produktów i rezultatów).</p> <p>Koszty programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy - VII etap zostały określone na podstawie transparentnych, jednolitych w ramach poszczególnych części Programu (Część A. Program realizacji zadań w zakresie służb państwowych; Część B. Program realizacji projektów w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych) wytycznych w ramach kategorii kosztów bezpośrednich oraz kosztów ogólnych. Zastosowana metodyka, uwzględnia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politykę rachunkowości i Regulaminy wynagradzania funkcjonujące u Wykonawców Programu,</li> <li>• wytyczne określone przez NCBR w zakresie kwalifikowalności kosztów.</li> </ul> <p>Koszty wykonania zadań i projektów w grupach tematycznych i przedsięwzięciach obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Koszty bezpośrednie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• koszty wynagrodzeń (koszty wynagrodzeń osobowych wraz z pozapłacowymi kosztami pracy osób zatrudnionych przy realizacji zadań/projektów)</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• koszty podwykonawstwa (rozumianego jako zlecenie stronie trzeciej części merytorycznych prac projektu, jedynie w części B Programu)</li> <li>• koszty amortyzacji (odpisy amortyzacyjne z tytułu spadku wartości aparatury i innych urządzeń służących celom badawczym, pozostałych środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych)</li> <li>• inne koszty operacyjne (m.in. materiały eksploatacyjne, surowce, półprodukty, odczynniki, sprzęt laboratoryjny, usługi, koszty uczestnictwa w konferencjach, koszty delegacji) <ul style="list-style-type: none"> <li>– Koszty ogólne, w tym: koszt utrzymania infrastruktury technicznej, koszt utrzymania budynków, koszt energii, media, wynagrodzenia personelu koordynującego i zarządzającego Programem</li> </ul> </li> </ul> <p>Przewidziane w ramach realizacji Programu działania w zakresie wspierania Państwowej Inspekcji Sanitarnej będą realizowane poprzez bezpłatne udostępnianie wyników badań oraz opracowywanych materiałów informacyjnych (w wersji drukowanej i elektronicznej), a także bezpłatne upowszechnianie wiedzy podczas szkoleń i konferencji dla pracowników Inspekcji Sanitarnej.</p>
--	--

### 7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z ..... r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
Niemierzalne	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	ograniczenie strat ekonomicznych związanych z niewłaściwymi warunkami pracy; wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	podnoszenie świadomości poprzez powszechną edukację zachowań bezpiecznych na wszystkich etapach życia						
	osoby starsze i niepełnosprawne	zatrzymanie pracowników starszych na rynku pracy i aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami						
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń								

### 8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:		
<b>9. Wpływ na rynek pracy</b>		
Program będzie miał wpływ na rynek pracy w następujących aspektach: <ul style="list-style-type: none"> <li>– wydłużenie okresu aktywności zawodowej,</li> <li>– zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych,</li> <li>– wzrost świadomości pracowników w dziedzinie bhp,</li> <li>– wzrost kultury bezpieczeństwa.</li> </ul>		
<b>10. Wpływ na pozostałe obszary</b>		
<input checked="" type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input checked="" type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input checked="" type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu	<p>Poprawa stanu zdrowia pracowników, zmniejszenie narażenia na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe oraz ograniczenie związanych z nimi wypadków przy pracy, chorób zawodowych, a także promowanie zachowań prozdrowotnych w zakresie zdrowia psychofizycznego (w tym m.in. zachowanie równowagi praca-dom, przeciwdziałanie depresji i wypaleniu zawodowemu) przyczynią się do poprawy dobrostanu pracowników i członków ich rodzin oraz wydłużenia okresu aktywności zawodowej.</p> <p>Opracowanie i udostępnienie instrumentarium oraz kompleksowych planów prewencji przyczyni się do zminimalizowania ryzyka nadmiernego fizycznego i psychospołecznego obciążenia wśród pracowników, a tym samym zapewnienia długotrwałej zdolności do pracy osób starszych, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i zawodowemu osób z niepełnosprawnościami, ograniczenia dyskryminacji kobiet na rynku pracy i przywrócenia równowagi praca-rodzina.</p> <p>Opracowana i udostępniona innowacyjna wiedza i narzędzia do oceny parametrów narażenia na czynniki zagrożeń w środowisku pracy przyczynią się do lepszej ochrony pracowników przed tymi zagrożeniami. Opracowanie bezpiecznych procesów i technologii poprawy efektywności energetycznej procesów pracy (ograniczanie szkodliwych emisji do środowiska), a w konsekwencji także do lepszej ochrony środowiska naturalnego.</p>	
<b>11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego</b>		
Uchwała wejdzie w życie z dniem podjęcia.		
<b>12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?</b>		
<p>Upowszechnianie i wykorzystanie w praktyce społeczno-gospodarczej wyników Programu prowadzone będzie systematycznie, zarówno w trakcie, jak i po jego zakończeniu. Zakłada się, że wykorzystanie i upowszechnianie wyników Programu w okresie do 5 lat po jego zakończeniu (przewiduje się monitorowanie wskaźników produktu i rezultatu) przyczyni się do ograniczenia ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe w miejscu pracy. Wpłyne to także na wydłużenie aktywności zawodowej z zachowaniem zdrowia i włączenie społeczne osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>Poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, która nastąpi w wyniku realizacji Programu wieloletniego (VII etap) powinna jednocześnie spowodować zmniejszenie kosztów ponoszonych przez państwo i społeczeństwo z tytułu zagrożeń zawodowych.</p>		
<b>13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)</b>		
<p>Załącznik nr 1 – Odniesienie do efektów poprzednich edycji programu wieloletniego (etapy IV i V)</p> <p>Załącznik nr 2 – Informacja o planowanych nakładach VII etapu programu wieloletniego wraz z uzasadnieniem</p>		