



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.276.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 16876 Pana Posła Marcina Józefaciuka, w sprawie zróżnicowania wypadków przy pracy ze względu na płeć oraz działań systemowych w zakresie bezpieczeństwa pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Tytułem wstępu pragnę zaznaczyć, że zarzut, z którego Pan Poseł czyni punkt wyjścia dla zadanych w interpelacji pytań i krytyki funkcjonujących rozwiązań opiera się na pozbawionym podstaw twierdzeniu, że statystyki świadczące o wyższym udziale mężczyzn w grupie osób ulegających wypadkom w pracy „wskazują na istotne, systemowe różnice w zakresie bezpieczeństwa pracy kobiet i mężczyzn, które wymagają pogłębionej analizy oraz adekwatnych działań państwa”.

Tezę tę należy z miejsca odrzucić jako fałszywą. Równość kobiet i mężczyzn wobec prawa, co ma zastosowanie również do warunków pracy, zagwarantowana jest zarówno przez ustawodawstwo krajowe (Konstytucja RP, Kodeks pracy), jak i regulacje wynikające z prawa Unii Europejskiej.

Wyższy udział mężczyzn w statystykach wypadków przy pracy nie powinien być interpretowany wyłącznie przez pryzmat płci, lecz przede wszystkim struktury zatrudnienia i rodzaju wykonywanej pracy. Wszelkie dostępne dane wskazują, że poziom ryzyka jest silnie powiązany z charakterem wykonywanych obowiązków oraz warunkami środowiska pracy.

Przepisy KP oraz aktów wykonawczych wydanych na jego podstawie, w szczególności przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy¹, zawierają wymagania minimalne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy i jeśli są one w pełni przestrzegane przez pracodawców i pracowników, powinny zapewniać wystarczający poziom bezpieczeństwa w miejscu pracy. Nie ma jednak przeciwwskazań, aby w trosce o zdrowie i dobrostan pracownika, pracodawca wyznaczał wyższe standardy niż wynika to z wymienionych przepisów prawa. Pracodawca ponosi bowiem odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, ma także obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 1 i 2 KP).

Należy dodać, że zgodnie z art. 10 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy² (dalej – KP), każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Prawo do swobodnie wybranej pracy gwarantowane jest także w Konstytucji RP, a także w wielu aktach międzynarodowych i europejskich, takich jak: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ z 1948 r., Europejska Karta Społeczna z 1961 r., Konwencja MOP Nr 122

¹ Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.

² Dz.U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.

z 1964 r., Międzynarodowy Pakt Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych Praw Człowieka z 1966 r., Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z 1996 r. Ponadto, art. 183ca § 3 KP stanowi, że pracodawca powinien zapewnić, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący.

Organem odpowiedzialnym za prowadzenie statystyk dotyczących wypadków przy pracy w Polsce jest Prezes Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Informacje na ten temat są dostępne na stronie GUS³ i obejmują okres od roku 2007 do 2024 r. Dane za rok 2025 są cząstkowe i mają charakter wstępny. Ostateczna publikacja obejmująca cały miniony rok ukaże się w listopadzie br.

Na podstawie analizy danych GUS można stwierdzić, że w sektorach gospodarki oraz przy wykonywaniu prac, w których ryzyko wystąpienia wypadku jest najwyższe, zatrudnieni są przede wszystkim mężczyźni. Dotyczy to w szczególności takich branż jak budownictwo, transport, przemysł przetwórczy, górnictwo, energetyka czy gospodarka magazynowa, gdzie wykonywane są prace o wysokim stopniu zagrożenia dla zdrowia i życia. Do najważniejszych czynników wpływających na wyższe ryzyko wypadków wśród mężczyzn należą przede wszystkim:

- struktura zatrudnienia i koncentracja mężczyzn w zawodach wysokiego ryzyka, obejmujących m.in. pracę na wysokości, obsługę ciężkich maszyn i urządzeń, transport drogowy, roboty budowlane,
- warunki pracy związane z większą ekspozycją na czynniki szkodliwe i niebezpieczne, takie jak hałas, pyły, substancje szkodliwe, wysokie temperatury, duże obciążenie fizyczne czy ryzyko urazów mechanicznych,
- organizacja pracy, w tym wykonywanie pracy zmianowej, pracy w terenie, pracy pod presją czasu oraz realizacja zadań wymagających wysokiej dyspozycyjności i odpowiedzialności operacyjnej,
- specyfika wykonywanych obowiązków zawodowych, które częściej wymagają bezpośredniego kontaktu z urządzeniami technicznymi, pojazdami lub pracami szczególnie niebezpiecznymi.

Polityki Unii Europejskiej oraz państw członkowskich, w tym Polski, opierają się przede wszystkim na zasadzie równego traktowania wszystkich pracowników oraz zapewnienia każdemu prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W praktyce oznacza to, że niezależnie od płci, każdy pracownik powinien mieć zagwarantowaną ochronę zdrowia i życia w pracy, w tym właściwą organizację pracy oraz środków technicznych ograniczających ryzyko zawodowe, a także dostęp do szkoleń.

W raporcie dostępnym na stronie holenderskiej firmy JBL&G4 wskazano, że wyższa śmiertelność mężczyzn w wypadkach przy pracy powiązana jest z faktem częstszego zatrudniania ich w branżach wysokiego ryzyka (budownictwo, przemysł, górnictwo), a także częstszym wykonywaniem przez nich prac fizycznych wymagających większego wysiłku, częstszym podejmowaniem przez mężczyzn ryzyka w środowisku pracy, a także z ich mniejszej (względem kobiet) skłonności do przestrzegania procedur bezpieczeństwa.

Z Raportu z I. edycji programu Młodzi Liderzy Budownictwa (MLB), zainicjowanego przez Polski Związek Pracodawców Budownictwa (PZPB) i oficjalnie zaprezentowanego w marcu 2024 roku pn. „Wybrane problemy branży budowlanej, z perspektywy przyszłych liderów”⁴, wynika, że innym z czynników jest kwestia dyskryminacji kobiet w budownictwie.

³ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/>

⁴ [Raport-MLB-I-edycja-www.pdf](#)

W zakresie pytania trzeciego uprzejmie informuję, że analizy w tym zakresie są prowadzone przez Eurostat, czyli przez Europejski Urząd Statystyczny (ang. European Statistical Office), z siedzibą w Luksemburgu⁵.

Według metodologii ESAW (European Statistics on Accidents at Work) wypadek przy pracy jest definiowany jako nagłe zdarzenie w trakcie wykonywania pracy, które prowadzi do urazu fizycznego lub psychicznego, a śmiertelny wypadek przy pracy jako taki, który doprowadził do śmierci ofiary w ciągu 1 roku od wypadku. Wypadki przy pracy inne niż śmiertelne definiuje się jako powodujące co najmniej 4 pełne dni kalendarzowe nieobecności w pracy.

W całej UE w 2023 r. odnotowano 3 298 śmiertelnych wypadków przy pracy, co stanowi wzrost o 12 zgonów w porównaniu z rokiem poprzednim. Blisko jedna czwarta (24,0 %) wszystkich śmiertelnych wypadków przy pracy w UE, analogicznie jak w Polsce, miała miejsce w sektorze budowlanym. W UE sektory budownictwa, transportu i magazynowania, produkcji oraz rolnictwa, leśnictwa i rybołówstwa, stanowiły łącznie 66,8% wszystkich śmiertelnych wypadków przy pracy w 2023 r. i 44,8 % wszystkich wypadków przy pracy innych niż śmiertelne.

W 2023 r. około dwóch trzecich (67,6 %) wypadków przy pracy bez skutku śmiertelnego w UE dotyczyło mężczyzn. Czynniki wpływające na te statystyki obejmują odsetek zatrudnionych w branżach o wysokim poziomie ryzyka mężczyzn i kobiet, różne rodzaje pracy i działalności wykonywanej przez mężczyzn i kobiety. W sektorach takich jak górnictwo, przetwórstwo przemysłowe lub w budownictwie, które zazwyczaj są zdominowane przez mężczyzn, dochodzi do znacznie większej liczby wypadków. Wynika to w dużej mierze z faktu, że mężczyźni częściej od kobiet pracują w pełnym wymiarze czasu pracy – fakt, że kobiety spędzają średnio krótszy czas w miejscu pracy również może zmniejszyć prawdopodobieństwo wystąpienia wypadku przy pracy.

W całej UE w 2023 r. odnotowano 1,63 wypadków śmiertelnych na 100 000 zatrudnionych osób. Liczba ta wahała się od mniej niż 1 w Holandii, Niemczech i Grecji, 1,27 w Polsce, do co najmniej 3 wypadków śmiertelnych na 100 000 zatrudnionych osób w Austrii, na Łotwie, Cyprze, w Bułgarii i Francji. Najwyższy wskaźnik wypadkowości wśród państw UE odnotowano we Francji – 3,60 wypadków śmiertelnych na 100 000 zatrudnionych osób. Francja posiada jednak specjalny system zgłaszania i uznawania wypadków przy pracy skoncentrowany na zgłaszaniu zdarzeń związanych z pracą, co może prowadzić do większej liczby zgłaszanych wypadków w porównaniu z innymi krajami.

Jeśli chodzi o wypadki bez ofiar śmiertelnych na 100 000 zatrudnionych osób, to w 2023 r. w całej UE odnotowano 1 393 takich zdarzeń. Zakres wskaźników wypadkowości wśród państw UE wahał się od mniej niż 100 wypadków bez ofiar śmiertelnych na 100 000 zatrudnionych osób w Rumunii i Bułgarii do ponad 2 000 na 100 000 zatrudnionych osób w Hiszpanii, Portugalii i Francji. Warto jednak mieć na uwadze, że szczególnie niskie wskaźniki wypadkowości bez ofiar śmiertelnych mogą odzwierciedlać niedostateczną sprawozdawczość, związaną np. ze słabo ugruntowanymi systemami zgłaszania wypadków w pracy.

Odnośnie do pytania piątego informuję, że wszystkie wskazane przez Pana Pośta czynniki są od wielu lat identyfikowane jako wpływające na ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy i uwzględniane zarówno w analizach dotyczących bezpieczeństwa pracy, jak i w ocenach ryzyka zawodowego prowadzonych przez pracodawców.

⁵ [Dane statystyczne Eurostatu](#)

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy wyniki oceny ryzyka zawodowego powinny prowadzić do zastosowania odpowiednich środków organizacyjnych, technicznych i profilaktycznych służących eliminowaniu lub ograniczaniu zagrożeń.

Zgodnie z informacjami dostępnymi w sprawozdaniu PIP za rok 2024, przetwórstwo przemysłowe jest jednym z bardziej niebezpiecznych sektorów gospodarki generujących znaczną liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Dlatego też sektor ten objęto w latach 2025-2027 strategią pn. „Zapobieganie wypadkom związanym z pracą w sektorze przemysłowym – Wizja Zero”. Jej celem jest weryfikacja przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach tego typu, ze szczególnym uwzględnieniem ograniczenia zagrożeń wypadkowych. Jest to także realizacja strategii Unii Europejskiej w zakresie BHP ukierunkowanej na wdrażanie działań eliminujących nieprawidłowości mogące skutkować wypadkami w pracy.

W Polsce, zgodnie z art. 3 ust. 4 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁶, za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku, natomiast za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

Trzeba podkreślić, że szereg działań ukierunkowanych na poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników jest obecnie realizowanych w ramach programu wieloletniego pn. Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy⁷. W latach 2026-2028 realizowany jest jego VII etap, ustanowiony uchwałą Nr 124 Rady Ministrów z dnia 24 września 2025 r. Program nadzorowany jest przez ministra właściwego do spraw pracy, a jego koordynatorem i głównym wykonawcą jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (dalej – CIOP-PIB). Program stanowi narzędzie implementacji, na poziomie krajowym, postanowień Strategicznych Ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027 Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zmieniającym się świecie pracy, pełniąc tym samym rolę krajowej strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Głównym celem programu jest wdrażanie innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych, technicznych i edukacyjnych służących zwiększaniu bezpieczeństwa pracy oraz poprawie dobrostanu pracowników, a także ograniczaniu liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Program uwzględnia zmiany zachodzące na rynku pracy, rozwój nowych technologii oraz pojawianie się nowych zagrożeń zawodowych związanych m.in. z automatyzacją, cyfryzacją procesów pracy czy zmianami organizacji pracy.

Istotnym elementem programu jest również prowadzenie działań informacyjnych i prewencyjnych we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy (PIP), partnerami społecznymi oraz pracodawcami. Obejmują one kampanie społeczne, szkolenia branżowe, publikacje eksperckie oraz promocję dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Należy przy tym podkreślić, że prowadzone w ramach programu działania opierają się na zasadzie równego traktowania i ochrony wszystkich pracowników. Fakt, że wiele zadań

⁶ Dz.U. z 2025 r. poz. 1644, z późn. zm.

⁷ [Program Wieloletni 2026-2028](#)

koncentruje się na problemach występujących w branżach zdominowanych przez mężczyzn wynika przede wszystkim z obiektywnie wyższego poziomu zagrożeń zawodowych w tych sektorach, a nie z preferencyjnego traktowania jednej płci. Celem prowadzonych działań jest ograniczenie liczby wypadków przy pracy oraz ochrona zdrowia wszystkich osób wykonujących pracę w warunkach podwyższonego ryzyka.

Długofalowa strategia poprawy bezpieczeństwa pracy w Polsce realizowana w ramach wieloletnich programów rządowych, w tym Rządowego Programu Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy, obejmuje zarówno rozwój nowych technologii poprawiających bezpieczeństwo (np. automatyzację, cyfryzację procesów pracy, systemy monitorowania zagrożeń), jak i działania organizacyjne oraz edukacyjne wzmacniające kulturę bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Działania te uwzględniają ewolucję uwarunkowań rynku pracy, w tym zmianę struktury zatrudnienia, starzenie się społeczeństwa, rozwój nowych form pracy (np. pracy platformowej i zdalnej) oraz rosnące zróżnicowanie warunków pracy w poszczególnych branżach. Ich istotnym elementem jest również identyfikacja grup pracowników szczególnie narażonych na ryzyko zawodowe oraz dostosowywanie działań prewencyjnych do ich specyfiki. W tym kontekście analizowane są też różnice wynikające z cech demograficznych i społecznych pracowników, w tym związane z płcią. Przy projektowaniu rozwiązań prewencyjnych i organizacyjnych bierze się pod uwagę zróżnicowanie ekspozycji na zagrożenia zawodowe wynikające m.in. z rodzaju wykonywanych prac oraz warunków środowiska pracy, które w ujęciu statystycznym mogą różnić się dla kobiet i mężczyzn.

Należy jednocześnie podkreślić, że działania strategiczne mają charakter uniwersalny i opierają się na zasadzie zapewniania równego poziomu ochrony wszystkim pracownikom przy jednoczesnym dostosowaniu środków prewencji do realnych czynników ryzyka. W efekcie strategia ma charakter zarówno powszechny, jak i profilowany – łączy podejście systemowe z uwzględniającym specyfikę poszczególnych grup pracujących i sektorów gospodarki. Ww. działania strategiczne, szczególnie w obszarze prewencji i ochrony pracowników w zakresie bhp, są niezwykle istotne również w uwagi na fakt, że w projekcie ustawy o ochronie sygnalistów skierowanym do Sejmu 23 maja 2024 r. umieszczono w zakresie podmiotowym prawo pracy, jednak w wyniku przyjęcia przez Sejm poprawki Senatu z 5 czerwca 2024 r. usunięto je z zakresu przedmiotowego⁸. Wpłynęło to na osłabienie ochrony w zakresie bhp poprzez brak możliwości zgłaszania przez pracowników działań mających na celu obejście prawa pracy lub niezgodnych z prawem zaniechań.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Monika Sikora
Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
Sekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

⁸ [Druk nr 455 - Sejm Rzeczypospolitej Polskiej](#)