

**Diagnoza  
i prognoza rynku  
usług BHP oraz  
charakterystyka  
służby BHP  
w Polsce**



**RAPORT**

**Warszawa 2020**



**Diagnoza i prognoza  
rynku usług BHP  
oraz charakterystyka  
służby BHP w Polsce**



**RAPORT**

Opracowano i wydano w ramach realizacji zadań służb państwowych V etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w 2020 r. ze środków Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

### **Koordynator programu**

Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy

### **Autor**

Magdalena Dobrzyńska

Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy

22 623 37 34, madob@ciop.pl

### **Współpraca**

Alfred Brzozowski, Agnieszka Szczygielska

Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy

### **Projekt graficzny**

Leżę i Pracuję

- Pierwsza agencja marketingowa, która powstała po to, by dać pracę osobom z niepełnosprawnością ruchową.

**ISBN 978-83-7373-350-3**

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy  
Warszawa 2020

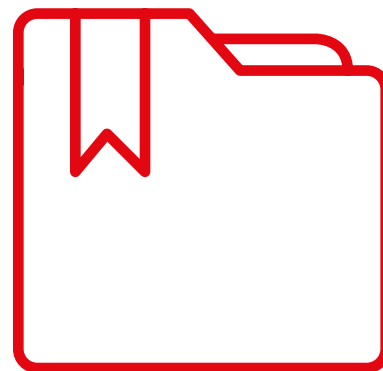
**CIOP**  **PIB 70**

ul. Czerniakowska 16 00-701 Warszawa

# | Spis treści

<b>Spis treści</b>	<b>5</b>
<b>Słowo wstępne</b>	<b>7</b>
<b>Główne wyniki badań</b>	<b>9</b>
<b>Potrzeba i cel badań rynku usług BHP i służby BHP</b>	<b>11</b>
<b>Zastosowane metody i techniki badawcze</b>	<b>13</b>
<b>Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy</b>	<b>17</b>
<b>Rynek usług BHP w Polsce – wyniki badań</b>	<b>21</b>
Diagnoza rynku usług BHP	21
Prognoza rynku usług BHP do 2030 r.	26
<b>Charakterystyka służby BHP w Polsce – wyniki badań</b>	<b>29</b>
Struktura służby BHP	29
Wejście do zawodu oraz awans i rozwój zawodowy	35
Warunki zatrudnienia oraz źródła satysfakcji i trudności zawodowych	41
<b>Postrzeganie i przyszłość służby BHP</b>	<b>45</b>
Postrzeganie służby BHP obecnie i w przyszłości	45
Wyzwania wpływające na służbę BHP	47
<b>Wybrane źródła</b>	<b>50</b>





## Szanowni Państwo,

mam przyjemność zaprezentować Państwu raport „Diagnoza i prognoza rynku usług BHP oraz charakterystyka służby BHP w Polsce”. Raport jest efektem badania zrealizowanego przez Instytut w 2020 r. Głównym celem przyświecającym podjęciu się tego zadania było rozpoznanie rynku usług BHP w kraju oraz scharakteryzowanie osób zawodowo zajmujących się wykonywaniem zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy od 70 lat prowadzi działalność badawczo-rozwojową, wdrożeniową i upowszechniającą na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy. Cieszymy, że w ramach prowadzonych działań możemy stale współpracować z pracownikami służby BHP oraz pracodawcami, którzy na co dzień są odpowiedzialni za zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich zakładach.

Przystępując do realizacji badań, których efektem jest niniejszy raport, zdawaliśmy sobie sprawę z kompleksowości zagadnienia. Z jednej strony wpływ czwartej rewolucji przemysłowej i zmian w gospodarce oraz na rynku pracy stawał się z każdym rokiem coraz bardziej widoczny. Z drugiej strony wzrost gospodarczy i rynek pracownika wzmacniał budowanie kultury bezpieczeństwa i wdrażanie dobrych praktyk w tym zakresie.

A jednak to wydarzenia 2020 r. związane z pandemią unaocznily, że bezpieczeństwo i higiena pracy są nie tylko warunkiem zdrowia i komfortu pracowników oraz spełniania wymogów prawa, ale przede wszystkim stanowią podstawę dla zagwarantowania ciągłości działalności gospodarczej i funkcjonowania społeczeństw. W rezultacie zapewnienie bezpieczeństwa w środowisku pracy stało się priorytetem, znajomość rynku usług BHP pozwalała na skuteczne reagowanie na rodzące się wyzwania, a wiedza i doświadczenie pracowników wewnątrzzakładowej służby BHP oraz specjalistów BHP spoza zakładu pracy - okazało się kluczowym zasobem w podejmowaniu działań w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Raport z diagnozy i prognozy rynku usług BHP oraz charakterystyki służby BHP ma na celu przybliżenie tego segmentu rynku oraz profesjonalistów zawodowo odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i higienę pracy oraz kandydatów do pracy w tym obszarze. Opracowane wyniki badania posłużyły do uzupełnienia i zaktualizowania informacji na temat obecnego stanu rynku usług oraz zaprezentowania struktury służby BHP, a także do przedstawienia opinii o roli służby BHP oraz prognoz na temat rozwoju rynku usług BHP w najbliższej dekadzie.

Jednym z największych wyzwań, z którym spotkaliśmy się przy realizacji badania był brak ogólnokrajowych danych statystycznych i ekonomicznych o aktywności podmiotów realizujących usługi BHP (spowodowany m.in. niewyodrębnieniem usług BHP w Polskiej Klasyfikacji Działalności). W prowadzonych analizach konieczne było również uwzględnienie odmienności wynikających z rozdrobnienia i dywersyfikacji rynku usług BHP, w tym licznej reprezentacji podmiotów świadczących usługi w formie jednoosobowej działalności gospodarczej. Ponadto współistnienie wewnątrzzakładowej służby BHP oraz specjalistów BHP spoza zakładu pracy spowodowało, że przeprowadzone badanie musiało uwzględniać różnice zarówno w doświadczeniach zawodowych, jak i demograficznej charakterystyce obu grup.

Oddając w Państwa ręce niniejszą publikację pragnę podziękować wszystkim osobom, które zechciały się podzielić swoją wiedzą i doświadczeniem na etapie projektowania, realizacji i opracowywania wyników badania. Szczególne podziękowania kieruję do członków Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, bez których nie udałooby się zrealizować badania w tym wymiarze.

Mam również nadzieję, że zaprezentowane w raporcie „Diagnoza i prognoza rynku usług BHP oraz charakterystyka służby BHP w Polsce” wyniki badań będą nie tylko ciekawym opracowaniem, ale i pomocą w mierzeniu się z wyzwaniami, które dla bezpieczeństwa i higieny pracy niesie przyszłość.



**dr hab. inż. Wiktor Marek Zawieska**  
**p.o. Dyrektora CIOP-PIB**



# Główne wyniki badań



**Z**realizowane badanie pozwoliło na opracowanie diagnozy i prognozy rynku usług BHP oraz charakterystyki służby BHP w Polsce.

Na podstawie zastosowanych teoretycznych modeli rynkowych zweryfikowanych danymi z rynku oraz konsultacjami eksperckimi, przyjęto że obecnie usługi BHP w Polsce świadczyć może około 5,6 tys. podmiotów. Prognozuje się, że w najbliższej dekadzie rynek usług BHP świadczonych przez specjalistów BHP spoza zakładu pracy będzie rósł i w 2030 r. liczba podmiotów świadczących usługi BHP może kształtować się na poziomie nieco ponad 12 tys.

Spośród przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 100 pracowników (badanie kwestionariuszowe na nielosowej próbie przedstawicieli zakładowej służby BHP, N = 250), **36%** korzysta z usług specjalistów BHP spoza zakładu pracy. Popyt ten jest istotnie wyższy w grupie firm zatrudniających od 100 do 199 pracowników (**60%**), niż w pozostałych grupach zdefiniowanych według wielkości zatrudnienia. Od strony branży, nieco wyższy popyt na usługi zewnętrznych specjalistów BHP wykazują przedsiębiorstwa produkcyjne (**37%**) niż usługowe (**35%**) i handlowe (**32%**).

Przedstawiciele służby BHP realizują 22 zadania zdefiniowane w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Przeprowadzone bada-

nie pokazało, że do zadań najczęściej zlecanych specjalistom BHP spoza zakładu pracy należą: współpraca w zakresie szkoleń BHP i adaptacji zawodowej (**22%** badanych przedsiębiorstw), współpraca z zewnętrznymi laboratoriami badawczymi lub opieką lekarską (**19%**) oraz opiniowanie dokumentacji obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy lub ich modernizacji (**18%**).

Z kolei eksperci rynkowi prognozują, że w najbliższej dekadzie popyt na zewnętrzne usługi BHP utrzyma się na wysokim poziomie lub będzie rósł, w przypadku prac wymagających stałego nadzoru (np. sektor budowlany) lub prac szczególnie niebezpiecznych (np. przemysł chemiczny). Natomiast branżą, w której istnieje prawdopodobieństwo zmniejszenia popytu, jest administracja.

Większość przedstawicieli służby BHP (badanie kwestionariuszowe na nielosowej próbie członków zakładowej służby BHP i specjalistów BHP spoza zakładu pracy, N = 500) w Polsce to osoby w średnim wieku (około **70%** to osoby w wieku od 30 do 49 lat). Zakładowa służba BHP gromadzi relatywnie mniej osób młodszych (do 39 lat) i starszych (po 60. roku życia) oraz nieco więcej kobiet niż grupa zewnętrznych specjalistów BHP. Wśród przedstawicieli służby BHP dominują mężczyźni (na 3 mężczyzn w zawodzie przypada 1 kobieta); osoby z wykształceniem wyższym w tym kierunku (**85%** wśród zewnętrznych specjalistów i **67%** wśród zakładowej służby BHP). Najwięcej osób ma doświadczenie zawodowe w przedziale od 6 do 20 lat. Służbę BHP w większości cechuje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (**53%** zewnętrznych specjalistów BHP i **87%** służby zakładowej).

Zewnętrznych specjalistów BHP i zakładową służbę BHP różni charakter wykonywanych zadań. Pierwsi częściej pełnią funkcje doradcze, szkoleniowe i kontrolne, a drudzy wykonują zadania związa-

ne z bezpieczeństwem pracy w obrębie własnego zakładu, takie jak: prowadzenie dokumentacji, ustalanie okoliczności wypadków czy współdziałanie z pracownikami.

Miesięczne wynagrodzenie pracowników BHP wzrasta wraz z awansem zawodowym, ale może być zależne od branży. Członkowie służby BHP otrzymują także świadczenia pozapłatcowe. Stabilność zatrudnienia jest oceniana jako wysoka zarówno przez członków zakładowej służby BHP, jak i zewnętrznych specjalistów BHP, odpowiednio **90%** i **80%**.

Znaczna większość pracowników BHP (**97%** zewnętrznych specjalistów i **91%** zakładowej służby BHP) uważa, że ich pozycja w przedsiębiorstwie jest istotna oraz prognozuje, że w następnej dekadzie będzie rosła (odpowiednio **61%** i **72%**). W opinii badanych, rola służby BHP w przedsiębiorstwie obecnie oceniana jest pozytywnie, zarówno przez pracodawców (**55%**), jak i pracowników (**54%**).

Z kolei zdaniem ekspertów rynkowych postrzeganie służby BHP przez pracodawców przekłada się na jej postrzeganie przez zatrudnionych w zakładzie pracy pracowników. Podkreślają oni rolę kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie - im wyższe znaczenie bezpieczeństwa oraz zadań służby BHP, a także większa świadomość pracodawcy w zakresie przekładania się tych kwestii na życie i zdrowie pracowników, tym większe prawdopodobieństwo respektowania roli służby BHP oraz wdrażania jej zaleceń przez pracowników.

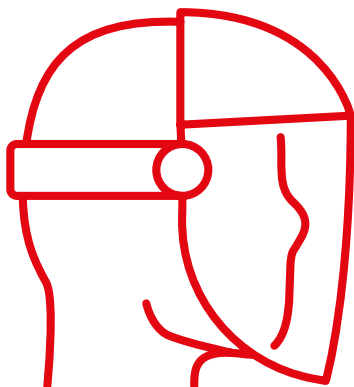


# Potrzeba i cel badań rynku usług BHP i służby BHP



**O**bserwowana współcześnie czwarta rewolucja przemysłowa powoduje zmiany zarówno w gospodarce, jak funkcjonowaniu całych społeczeństw.

W myśl teorii długich cykli koniunkturalnych rewolucja technologiczna prowadzi do przekształcenia stosunków społeczno-ekonomicznych - upowszechnianie się technologii zmienia procesy gospodarcze w kolejnych obszarach, co prowadzi do zmian struktury społecznej, która oddziałuje na procesy polityczne i wymusza powstanie nowych instytucji [Eurofound, 2018]. Na przykład zastosowanie mobilnego Internetu i przenośnych urządzeń telekomunikacyjnych (smartfonów) w usługach transportu samochodowego umożliwiło łączenie właścicieli pojazdów z pasażerami, powodując zmianę na rynku (wprowadzając alternatywę dla korporacji taksówkarskich), co z kolei doprowadziło do protestów społecznych i przełożyło się na zmiany regulacji prawnych w zakresie przewozu osób.



**Zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, dostarczaniu usług, procesach produkcji czy na rynku pracy (nowe formy zatrudnienia oraz sposoby świadczenia pracy) mają konsekwencje także dla bezpieczeństwa i higieny pracy oraz służby BHP,** realizującej zadania w tym zakresie. Globalne zjawiska polityczne, gospodarcze, społeczne czy zdrowotne oddziałują m.in. na:

- sposoby realizowania działalności gospodarczej
- pracodawców, zobligowanych do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy
- pracowników, próbujących dostosować się do nowych warunków świadczenia pracy
- funkcjonowanie służby BHP jako realizatora zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy
- polityki publiczne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy
- instytucje naukowo-badawcze i wdrożeniowe zajmujące się problematyką bezpieczeństwa pracy
- budowanie kultury bezpieczeństwa, ograniczanie ryzyka, wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Celem badań, których wyniki zostały wykorzystane do opracowania diagnozy i prognozy rynku usług BHP oraz scharakteryzowania służby BHP w Polsce, było uzupełnienie luki w stanie wiedzy - do tej pory brakowało kompleksowego opracowania w tym zakresie. Zebrane w raporcie informacje mogą być wykorzystane przez pracodawców i służbę BHP do projektowania i realizowania zadań z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Także instytucje badawcze, doradcze czy kontrolne, które w obszarze działania mają tematykę BHP, mogą zastosować informacje zgromadzone w raporcie do realizacji swoich zadań i lepszego odpowiadania na potrzeby społeczne i rynkowe w zakresie bezpieczeństwa

pracy. Potrzeba przy prowadzeniu diagnozy i prognozy rynku usług BHP oraz charakterystyki służby BHP wynikała również z konieczności ciągłego rozpoznawania potrzeb głównych interesariuszy zewnętrznych CIOP-PIB: przedstawicieli służby BHP - zarówno zakładowej, jak i specjalistów zewnętrznych\* - oraz pracodawców odpowiadających za bezpieczeństwo i higienę pracy.

Pogłębione rozpoznanie rynku ułatwia także optymalizację działalności przedsiębiorcom, przedstawicielom służby BHP oraz instytucjom współpracującym (w tym jednostkom naukowym, oferującym rozwiązania do wprowadzenia do praktyki społeczno-gospodarczej). Ponadto rozpoznanie obszaru BHP może wesprzeć skuteczne i szybkie reagowanie na pojawiające się wyzwania oraz być istotnym czynnikiem w budowaniu średnio- i długoterminowych strategii bezpieczeństwa oraz zdrowia w pracy w skali kraju. W tym zakresie celem prowadzonych badań było rozbudowanie bazy wiedzy wspierającej polityki publiczne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z zasadą polityki opartej na dowodach.

---

\* W raporcie określenie „służba bhp” używane jest łącznie w odniesieniu do pracowników zakładowej służby bhp oraz specjalistów bhp spoza zakładu pracy (zewnętrznych), chyba że zaznaczono inaczej.

# Zastosowane metody i techniki badawcze



## Raport opracowano na podstawie:

**1** analizy literaturowej metodą desk research, przeprowadzonej w okresie luty–kwiecień 2020 r. na źródłach polskich i międzynarodowych, obejmujących:

- 1) piśmiennictwo zwarte, artykuły w czasopismach tematycznych oraz broszury, w szczególności dostępne w zasobach biblioteki Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - Państwowego Instytutu Badawczego oraz Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego;
- 2) opracowania i wyniki badań Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy w zakresie trendów kształtujących obszar pracy oraz BHP;
- 3) akty prawne,
- 4) opracowania statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego;
- 5) raporty płacowe;
- 6) raporty „Barometr zawodów” w zakresie prognoz zapotrzebowania na pracowników realizowane na zlecenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- 7) wyniki projektów badawczych i upowszechniających:
  - a) informacje o zawodach opracowane w ramach projektu pt. „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+”;
  - b) wyniki badania ankietowego „Wyzwania dla ochrony pracy w świetle zmian gospodarczych i rozwoju techniki”, przeprowadzonego wśród członków Sieci Ekspertów ds. BHP, certyfikowanych przez CIOP-PIB, zrealizowanego w ramach IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”;
  - c) wyniki badania „Ocena zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy”, zrealizowanego w ramach IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”;
- 8) zasoby internetowe, w tym serwisy informacyjne i branżowe.

## 2 badania kwestionariuszowego (techniką wywiadu telefonicznego CATI), zrealizowanego w okresie sierpień–wrzesień 2020 r. na próbie 500 osób:

- 1) **250** specjalistów BHP - właścicieli przedsiębiorstw świadczących usługi BHP (w tym w formie jednoosobowej działalności gospodarczej):
  - a) próba ogólnopolska - z każdego województwa;
  - b) dobór nielosowy, proporcjonalny w stosunku do liczby podmiotów gospodarczych w danym województwie.

Liczba podmiotów BHP na rynku koresponduje z wielkością województw wg liczby mieszkańców. Najwięcej specjalistów świadczących usługi BHP znajduje się w trzech największych województwach: wielkopolskim, mazowieckim i śląskim - dlatego też te obszary są najbardziej reprezentowane w badanej próbie.

- 2) **250** pracowników służby BHP zatrudnionych w przedsiębiorstwach:
  - a) próba ogólnopolska;
  - b) populacja przedsiębiorstw wg bazy REGON;
  - c) dobór nielosowy, proporcjonalny w stosunku do liczby podmiotów w województwie.

Liczba przedsiębiorstw zatrudniających pracowników służby BHP koresponduje z wielkością województw pod względem liczby mieszkańców. Największą reprezentację w próbie mają województwa: mazowieckie, śląskie i wielkopolskie. Dobór próby uwzględnił również wielkość przedsiębiorstw, zapewniając taką samą (z niewielkim wyjątkiem dla największych firm) reprezentację w próbie firm z różnym rzędem wielkości zatrudnienia.



## 3 wywiadów rynkowych z ekspertami, zrealizowanych w okresie sierpień–wrzesień 2020 r.

Wywiady rynkowe z ekspertami - przedstawicielami organizacji branżowych, pracodawców, pracowników, badaczy rynku pracy - przeprowadzono telefonicznie. Eksperti rynkowi zostali wybrani spośród członków Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Dobór ekspertów uwzględnił zróżnicowanie geograficzne (eksperti reprezentowali różne oddziały OSPSBHP), różnorodność doświadczeń (przedstawiciele strony pracodawców i pracowników) oraz wiedzę o rynku BHP w Polsce.

Oznaczenie	Przedstawiciel organizacji branżowej	Pracodawca	Pracownik	Badacz rynku pracy
EKSPERT 1	✓		✓	
EKSPERT 2	✓			
EKSPERT 3	✓			✓
EKSPERT 4			✓	
EKSPERT 5	✓	✓		

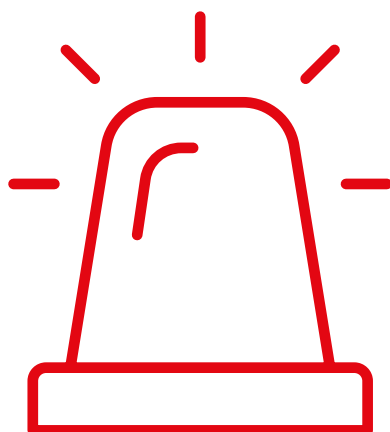
## 4 modeli rynkowych zastosowanych do oszacowania i prognozowania wielkości rynku usług BHP

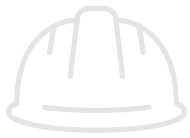
Do oszacowania i prognozowania rynku usług BHP wykorzystano modele rynkowe, ze względu na brak oddzielnego kodu w Polskiej Klasyfikacji Działalności dla usług BHP, brak wymogu podawania danych finansowych przez podmioty świadczące usługi BHP w formie jednoosobowej działalności gospodarczej oraz niechęć do ujawniania informacji finansowych (w tym anonimowo w ramach wywiadów kwestionariuszowych).

W pierwszym kroku zidentyfikowano wszystkie polskie podmioty posiadające w nazwie „BHP”, z pominięciem firm z zakończoną i zawieszoną działalnością, w likwidacji i w upadłości. W drugim kroku - w toku badania kwestionariuszowego - oceniono odsetek podmiotów, które świadczą usługi BHP, odrzucając m.in. firmy zajmujące się sprzedażą artykułów BHP. Na etapie weryfikacji modelu dokonano korekty wyników o podmioty, które nie posiadają w nazwie „BHP” - oszacowano odsetek takich firm na podstawie konsultacji eksperckich z przedstawicielami Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP oraz danych Sieci Ekspertów ds. BHP, certyfikowanych przez CIOP-PIB.

Na potrzeby szacowania wielkości rynku w najbliższej dekadzie dokonano liczbowej analizy i prognozy liczby firm w Polsce. Pozyskano informacje o liczbie aktywnych firm (tj. z pominięciem firm z zakończoną i zawieszoną działalnością, w likwidacji i w upadłości), które istniały na polskim rynku w latach 2010-2020. Następnie obliczono średnioroczną stopę wzrostu liczby firm (skumulowany roczny wskaźnik wzrostu CAGR - Compound Annual Growth Rate), a wyliczony wskaźnik wykorzystano do prognozy zmiany liczby firm do 2030 r. Uwzględniono również wpływ epidemii **COVID-19** na liczbę nowozakładanych firm w 2020 r. oraz dokonano jakościowej weryfikacji oszacowań, przy uwzględnieniu opinii ekspertów zebranych w toku wywiadów rynkowych.

Biorąc pod uwagę ograniczenia teoretycznych modeli rynkowych, podjęto działania weryfikacyjne z wykorzystaniem konsultacji eksperckich, danych Ośrodka Badań i Analiz Rynku Pracy Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy oraz sprawozdań Państwowej Inspekcji Pracy.







# Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy



**W** Polsce prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantuje ustawa zasadnicza – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. – wskazując, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66).

Realizację tego prawa precyzuje Kodeks pracy, umieszczając zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wśród podstawowych zasad prawa pracy (art. 15 kp) oraz przypisując pracodawcy „szczególną rolę w zakresie ochrony życia i zdrowia oraz zapewnienia bezpieczeństwa pracy zatrudnionych” [Kołodziejczyk, 2017].

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ale także wykonującym pracę na innej podstawie, niż stosunek pracy oraz osobom samozatrudnionym (art. 304 kp). Ponadto, przedsiębiorcy niebędący pracodawcami, a organizujący pracę osób fizycznych wykonywaną na podstawie innej niż stosunek pracy oraz prowadzący działalność gospodarczą na własny rachunek, także mają obowiązek zapewniania higienicznych i bezpiecznych warunków pracy (art. 304 kp). Trzeba podkreślić, że w odniesieniu do osób wykonujących pracę na podstawie innej niż stosunek pracy „ustawodawca nałożył na pracodawcę taki sam obowiązek jak wobec pracowników, czyli obowiązek zapewnienia tym osobom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy” [Kołodziejczyk, 2017].

Co więcej, Kodeks pracy nie tylko nakłada obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez pracodawcę (art. 94 kp), ale także obowiązek ich przestrzegania - na pracownika. **Kodeks pracy zobowiązuje do przestrzegania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**, pracujących zarówno w oparciu o umowę o pracę, jak i osoby, które wykonują „pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, a także na osobach prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę” (art. 304<sup>1</sup> kp).

**Realizacja obowiązku pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy obejmuje utworzenie w zakładzie pracy służby BHP lub powierzenie wykonywania zadań służby BHP** osobom wskazanym w Kodeksie pracy. Zadania służby BHP mogą wykonywać przede wszystkim pracownicy służby BHP, ale też - w określonych przypadkach - pracownicy wykonujący inne prace oraz zadania służby BHP, pracodawcy (po ukończeniu odpowiedniego szkolenia) lub specjaliści spoza zakładu pracy.

**Obowiązek utworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczy pracodawców zatrudniających więcej niż 100 pracowników (art. 237<sup>11</sup> kp). Z kolei pracodawca zatrudniający do 100 pracowników „powierza wykonywanie zadań służby BHP pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy” (art. 237<sup>11</sup> kp).** Jeśli w przedsiębiorstwie zatrudnionych jest do 10 pracowników lub do 50 pracowników (dla grupy działalności o nie wyższej niż trzecia kategoria ryzyka, w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych), to pracodawca może sam wykonywać zadania służby BHP, o ile posiada ukończo-

ne szkolenie niezbędne do wykonywania tych zadań (art. 237<sup>11</sup> kp).

Kodeks pracy wprowadza również możliwość powierzenia wykonywania zadań służby BHP specjalistom spoza zakładu pracy w przypadku, gdy w zakładzie pracy brakuje kompetentnych pracowników. **Tym samym z Kodeksu pracy wywodzi się dualizm służby BHP w Polsce: zadania służby BHP może wykonywać zakładowa służba BHP albo specjaliści spoza zakładu pracy** (prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą lub zatrudnieni w firmach świadczących usługi BHP).

Prawo Unii Europejskiej - Dyrektywa Rady 89/391/EWG określa, że pracownicy służby bhp i osoby wykonujące zadania tej służby powinni mieć odpowiednie kompetencje oraz posiadać odpowiednie zdolności, ale zobowiązuje państwa członkowskie do określenia niezbędnego zasobu wiedzy i umiejętności do wykonywania obowiązków służby bhp. **Jednocześnie podstawową zasadą wynikającą z przepisów dyrektywy 89/391/EWG (art. 7) jest wykonywanie zadań służby ochrony i zapobiegania przez własnych pracowników, a dopiero w przypadku braku takich możliwości - przez specjalistów spoza zakładu pracy.** Potwierdzeniem tej zasady jest wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, zgodnie z którym obowiązek pozyskania specjalistów z zewnątrz ma jedynie charakter subsydiarny (w stosunku do obowiązku określonego w art. 7 ust. 1 dyrektywy), czyli powstaje wyłącznie w przypadku, kiedy czynności związane z zapobieganiem i ochroną przed zagrożeniami w miejscu pracy nie mogą być wykonywane przez pracowników przedsiębiorstwa, wskutek braku kompetentnego personelu [MPiPS, 2013].

**//** **Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa”.**

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., art. 66. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

**//** **Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy”.**

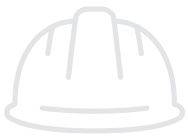
Kodeks pracy, Dział I. Rozdz. II - Podstawowe zasady prawa pracy. Art. 15. Bezpieczne warunki pracy.

**//** **BHP jest potwornie szerokim wachlarzem interdyscyplinarnych dziedzin i teraz jest naprawdę niewielu wirtuozów w BHP, którzy potrafią się wszystkim na odpowiednio wysokim poziomie zająć. Dlatego pracodawca, taki świadomy pracodawca, który chce dobrze mieć poprowadzone bezpieczeństwo pracy, zleca wykonanie konkretnych zadań takim firmom, które mają odpowiednie kompetencje w tym zakresie. Czyli zaczyna rodzić się specjalizacja w tym zawodzie”.**

 **EKSPERT 1**

## **Wybrane zadania służby BHP:**

- ✓ Kontrola warunków pracy i przestrzegania przepisów BHP
- ✓ Informowanie pracodawcy o zagrożeniach zawodowych; analizowanie stanu BHP i przedstawianie wniosków
- 📄 Opiniowanie dokumentacji obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy (lub ich modernizacji)
- 📄 Zgłaszanie wniosków co do wymagań BHP w procesach produkcyjnych
- 📄 Przedstawianie wniosków co do zachowania ergonomii na stanowiskach pracy
- 📄 Udział w opracowywaniu aktów wewnętrznych np. zarządzeń, instrukcji ogólnych BHP
- 📄 Opiniowanie szczegółowych instrukcji BHP na stanowiskach pracy
- ⚠️ Udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych; prowadzenie dokumentacji
- 👤 Doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad BHP
- 👤 Udział w ocenie ryzyka zawodowego
- 👤 Doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe
- 🛡️ Współpraca w zakresie szkoleń BHP i adaptacji zawodowej
- 🛡️ Współpraca z zewnętrznymi laboratoriami badawczymi lub opieką lekarską
- 🛡️ Współdziałanie z reprezentacją pracowników
- 🛡️ Popularyzacja tematyki BHP i ergonomii



# Rynek usług BHP w Polsce - wyniki badań



## Diagnoza rynku usług BHP

**Pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby BHP specjalistom spoza zakładu pracy.** Wyniki badania przeprowadzonego przez CIOP-PIB w 2018 r. wskazują, że **49%** pracodawców (na 80 badanych) zlecało niektóre zadania z zakresu BHP specjalistom spoza zakładu pracy mimo zatrudniania etatowych pracowników służby BHP. Pracodawcy zlecali specjalistom spoza zakładu pracy następujące zadania: doradztwo w zakresie obowiązujących przepisów prawnych i zadań BHP, szkolenia, ocenę ryzyka zawodowego, popularyzację zagadnień BHP, zarządzanie bezpieczeństwem pracy w zakładzie oraz ustalanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy [Taradejna, 2018].

Z kolei uczestniczący w badaniu przedstawiciele służby BHP, świadczący usługi poza swoim miejscem zatrudnienia (**38%** badanych świadczyło usługi BHP na umowę-zlecenie poza swoim głównym miejscem zatrudnienia; sporadycznie takiego zadania podejmowało się **14%**) wykonywali pracę w zakresie: szkoleń w dziedzinie BHP, zadań służby BHP, audytu i doradztwa w zakresie BHP, oceny ryzyka zawodowego, analizy okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, ochrony przeciwpożarowej. Ponadto respondenci



wskazali, że na rynku jest zapotrzebowanie na specjalistów w wąskich zakresach: wykładowca problematyki BHP, audytor ds. BHP, specjalista ds. oceny ryzyka zawodowego oraz specjalista ds. postępowania wypadkowego [Taradejna, 2018].

Tegoroczne badanie na próbie 250 pracowników zakładowej służby BHP z przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 100 pracowników pokazało, że **36% badanych przedsiębiorstw korzysta ze specjalistów BHP spoza zakładu pracy\***. Popyt ten jest istotnie wyższy w grupie firm zatrudniających od 100 do 199 pracowników (**60%**) niż w pozostałych grupach zdefiniowanych według wielkości zatrudnienia. Z punktu widzenia branży przedsiębiorstwa produkcyjne wykazują wyższy popyt (**37%**) niż usługowe (**35%**) i handlowe (**32%**) na zewnętrznych specjalistów.

### **Do prac najczęściej zlecanych specjalistom BHP spoza zakładu pracy należą:**

- współpraca w zakresie szkoleń BHP i adaptacji zawodowej (**22%**),
- współpraca z zewnętrznymi laboratoriami badawczymi lub opieką lekarską (**19%**),
- opiniowanie dokumentacji obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy lub ich modernizacji (**18%**).

Działalność w zakresie BHP nie posiada przypisanego kodu PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), a jest klasyfikowana do szerszych podklas PKD, przede wszystkim **70.22.Z** Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności

- \* W środowisku prawniczym i ustawodawczym toczy się dyskusja na temat zgodności zatrudnienia specjalistów spoza zakładu w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej **100** pracowników - Kodeks pracy mówi o zatrudnianiu takich specjalistów w zakładach do **100** pracowników.

gospodarczej i zarządzania oraz **85.59.B** Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane. W związku z tym brak jest ogólnokrajowych statystyk, wskazujących na liczbę podmiotów świadczących takie usługi. W celu oszacowania wielkości rynku usług BHP posłużono się modelem rynkowym.

Na potrzeby modelu rynkowego przyjęto, że firmy, które świadczą usługi BHP posiadają w nazwie skrót „BHP”. Po wyłączeniu podmiotów nieaktywnych na rynku (z zakończoną i zawieszoną działalnością, w likwidacji i upadłości) oraz tych, które nie świadczą usług BHP a zajmują się np. sprzedażą artykułów BHP (odsetek firm oceniono na podstawie wywiadów kwestionariuszowych z przedstawicielami zewnętrznej służby BHP, N = 250) zidentyfikowano ponad 3,3 tys. firm świadczących usługi BHP.

Następnie, w toku konsultacji eksperckich oraz na podstawie danych pozyskanych z rynku (dzięki współpracy z członkami Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP oraz Sieci Ekspertów ds. BHP, certyfikowanych przez CIOP-PIB) ustalono, że wśród firm świadczących usługi BHP tylko około **60%** ma w nazwie skrót „BHP” czy słowo „bezpieczeństwo”. **Ostatecznie przyjęto zatem, że obecnie usługi BHP w Polsce świadczą może około 5,6 tys. podmiotów.**

Poważniejszą trudność stanowiło szacowanie wartości rynku usług BHP - nie są bowiem ogólnodostępne dane finansowe mówiące o przychodach osiągniętych przez firmy świadczące usługi BHP. Podmioty świadczące takie usługi w formie jednoosobowej działalności gospodarczej nie mają obowiązku raportowania danych finansowych. Ponadto przedstawiciele firm świadczących usługi BHP wykazują niechęć do ujawniania informacji finansowych (w tym uogólnionych czy w sposób anonimowy, np. w ramach wywiadów kwestionariuszowych). Na pytanie dotyczące przychodów za 2019 r., zadane w badaniu kwestionariuszowym

przeprowadzonym wśród 250 specjalistów BHP (realizujących zewnętrzne usługi BHP), uzyskano jedynie 17 odpowiedzi. Po usunięciu z danych wartości skrajnych uzyskano **średni przychód 1 podmiotu w wysokości 132 tys. zł netto**. Mimo że wartość ta okazała się zgodna z opinią ekspertów, z którymi przeprowadzono konsultacje weryfikujące, to ze względu na zbyt małą liczbę uzyskanych odpowiedzi nie podjęto się przeprowadzenia oszacowania wartości rynku usług BHP na podstawie tych danych.

Na podstawie konsultacji z ekspertami oraz danych pozyskanych z rynku (dzięki współpracy z członkami OSPS-BHP) można oczekiwać, że wartość przychodów podmiotów świadczących usługi BHP jest bardzo zróżnicowana. Dla części z nich świadczenie usług BHP jest to dodatkowa działalność zarobkowa obok zatrudnienia w zakładowej służbie BHP; dla części jest to podstawowa aktywność na rynku pracy, realizowana w formie jednoosobowej działalności gospodarczej lub mikroprzedsiębiorstwa; na rynku usług BHP występują również podmioty, które zaliczyć można do grupy małych przedsiębiorstw - zatrudniające powyżej 10 osób. W efekcie **deklarowane przychody** członków OSPSBHP z 8 oddziałów **najczęściej mieściły się w przedziale**

**od 50 do 150 tys. zł rocznie**, przy czym istotną grupę stanowiły także podmioty, których deklarowane przychody kształtowały się w przedziale do 50 tys. zł. Jednocześnie należy zaznaczyć, że pojawiły się także informacje o przychodach w przedziałach 150 tys. - 200 tys., 200 tys. - 300 tys. oraz powyżej 300 tys.

**“Rynek zmienił się dlatego, że zarządy poszczególnych spółek, firm, są już świadome. Czyli ta kultura bezpieczeństwa zaistniała w środowisku pracodawców, managementu i zarządów. I każdy zarząd, mniejsza, większa firma, każdy zarząd chce jeszcze tego doradcę - ponieważ specjalizacja [w BHP] robi się bardzo wąska”.**

**👤 EKSPERT 5**



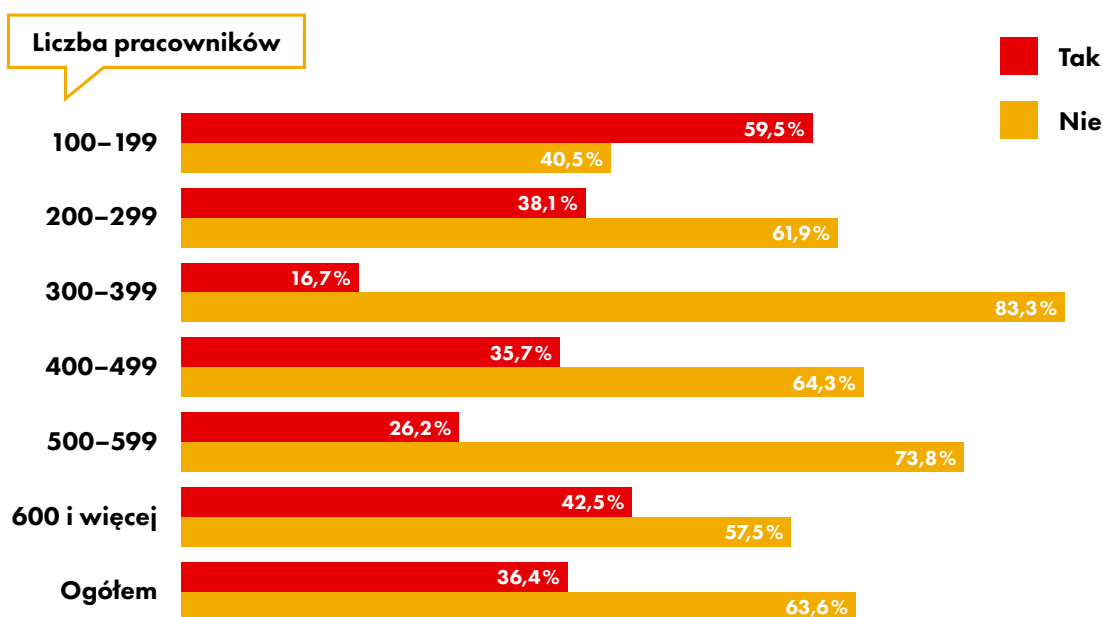
**Usługi BHP ujmowane są w PKD w ramach:**

63.12.Z	Działalność portali internetowych
69.20.Z	Działalność rachunkowo-księgową; doradztwo podatkowe
70.21.Z	Stosunki międzyludzkie (public relations) i komunikacja
70.22.Z	Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania
71.20.Z	Pozostałe badania i analizy techniczne
85.59.B	Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane



## Czy Pana/i firma korzysta z zewnętrznych usługodawców BHP?

### ROZKŁAD ODPOWIEDZI WG WIELKOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA (LICZBY PRACOWNIKÓW)



### ROZKŁAD ODPOWIEDZI WG BRANŻY

Przedsiębiorstwa wg branży	Produkcja	Usługi	Handel	Inne	Ogółem
tak	37,3%	35%	31,1%	50%	36,4%
nie	62,7%	65%	67,9%	50%	63,6%

Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 250 pracowników wewnątrzzakładowej służby BHP)

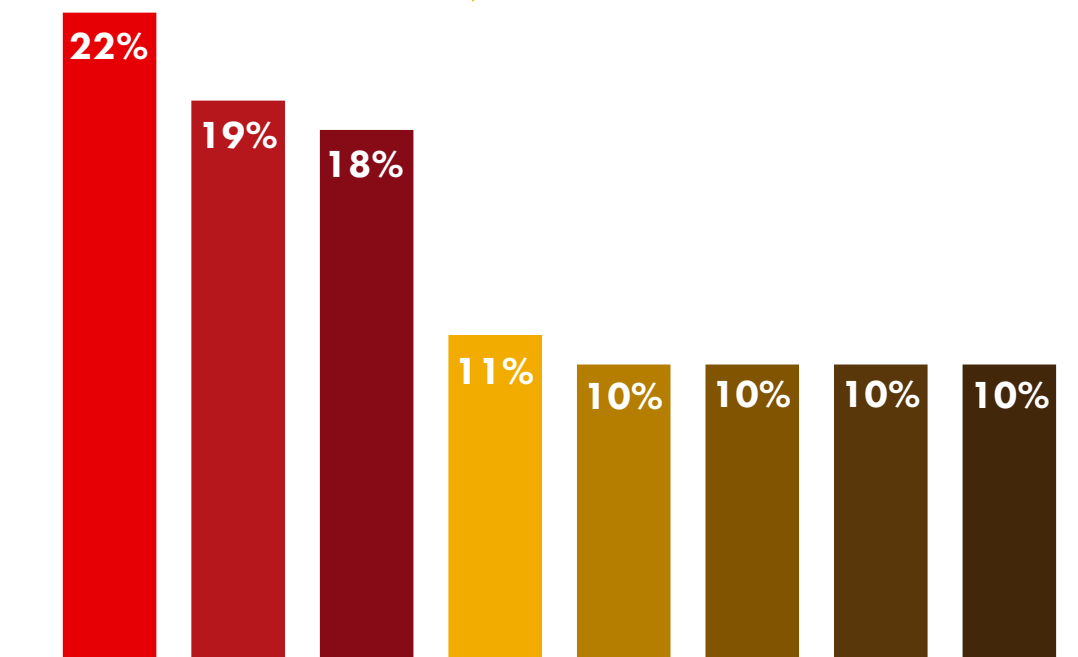




## Zadania najchętniej zlecane specjalistom BHP spoza zakładu pracy w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 100 pracowników

### WYBRANE ODPOWIEDZI

Poszukujemy u specjalistów BHP spoza zakładu pracy



Współpraca w zakresie szkoleń BHP i adaptacji zawodowej



Współpraca z zewnętrznymi laboratoriami badawczymi lub opieką lekarską



Opiniowanie dokumentacji obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy (lub ich modernizacji)



Doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad BHP



Udział w opracowywaniu aktów wewnętrznych np. zarządzeń, instrukcji ogólnych BHP



Kontrola warunków pracy i przestrzegania przepisów BHP



Informowanie pracodawcy o zagrożeniach zawodowych; analizowanie stanu BHP i przedstawianie wniosków



Doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe

Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 250 pracowników wewnątrzzakładowej służby BHP)



## Prognoza rynku usług BHP do 2030 r.

Eksperci rynkowi są zgodni, że w najbliższych 10 latach popyt na usługi BHP będzie głównie wzrastał. Niektórzy z nich wskazują, że wielkość popytu będzie uzależniona od:

- a) branży reprezentowanej przez zamawiających usługi;
- b) wielkości przedsiębiorstwa zamawiającego usługi bhp;
- c) sposobu zarządzania firmą;
- d) ogólnej koniunktury w kraju.

Duże znaczenie przy zlecaniu zadań specjalistom spoza zakładu pracy będzie mieć rosnąca świadomość pracodawców odnośnie do istotności BHP w firmie - stanowi ona czynnik, który może zdecydować o poszerzeniu pakietu usług zamawianych u zewnętrznych specjalistów BHP. Eksperci wskazują też, że popyt na usługi **zewnętrzne utrzyma się na wysokim poziomie lub będzie rósł w przypadku prac wymagających sta-**

**łego nadzoru (np. sektor budowlany) lub prac szczególnie niebezpiecznych (np. przemysł chemiczny).** Z kolei branżą, w której istnieje prawdopodobieństwo zmniejszenia popytu na specjalistów BHP spoza zakładu pracy, jest administracja, ze względu na odejście od obowiązku regularnych szkoleń BHP dla pracowników biurowych (nowelizacja Kodeksu pracy z 2019 r.).

Eksperci rynkowi prognozują, że w najbliższej dekadzie usługi, które będą poszukiwane u specjalistów BHP spoza zakładu pracy to:

- 1) Szkolenia, których organizacja jest coraz częściej nieprzypadkowa i odbywa się z wykorzystaniem dobrych praktyk, takich jak zlecenie szkoleń nowym wykonawcom celem rotowania szkoleniowców, co ma pozytywnie wpływać na poziom uwagi szkolonych.
- 2) Dokonywanie ekspertyz i sporządzanie dokumentacji.

Eksperci wskazują również, że wśród zadań służby BHP, określonych w rozporządzeniu, znajdują się takie, które można określić mianem deficytowych (ze względu na najniższe zapotrzebowanie na nie wśród zlecających usługi BHP - mimo ich obiektywnej istotności dla bezpieczeństwa i higieny pracy). Na podstawie wywiadów eksperckich zidentyfikowano 2 usługi deficytowe:

- 1) Ocena ryzyka zawodowego - w szczególności wśród mikro- i małych przedsiębiorstw, co w opinii ekspertów związane jest z postreganiem tej usługi jako kosztu, a dokonywane jest nierzadko po kontroli i zaleceniach Państwowej Inspekcji Pracy.
- 2) Doradztwo - które w opinii ekspertów wymaga zbudowania partnerskiej relacji pomiędzy zarządzającym przedsiębiorstwem a pracownikami służby BHP lub specjalistami BHP spoza zakładu pracy.

Analizę wielkości rynku usług BHP w najbliższej dekadzie przeprowadzono, prognozując liczbę podmiotów świadczących takie usługi w Polsce. Na podstawie informacji o liczbie aktywnych firm na polskim rynku w latach 2010-2020 obliczono średnioroczną stopę wzrostu liczby firm (CAGR), a wyliczony wskaźnik wykorzystano do prognozy zmiany liczby firm do 2030 r.: przyjęto wskaźnik CAGR na poziomie **8,28%**. Uwzględniono również efekt epidemii **COVID-19** w 2020 r. - pomniejszono wskaźnik CAGR zgodnie ze spadkiem liczby nowopowstających firm w okresie styczeń-sierpień 2020 r. oraz założono zerowy przyrost nowych firm w pozostałej części 2020 r. Uzyskane wyniki zestawiono z wypowiedziami ekspertów rynkowych, dotyczącymi wpływu epidemii **COVID-19** na usługi BHP.

**Na tej podstawie przyjęto, że w 2030 r. liczba podmiotów świadczących usługi BHP może kształtować się na poziomie nieco ponad 12 tys. podmiotów.** Jednocześnie, biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonych badań kwestionariuszowych (na próbie przedstawicieli

zakładowej służby BHP i specjalistów BHP spoza zakładu pracy N = 500) i wywiadów rynkowych z ekspertami, można przewidywać w najbliższej dekadzie szybszy, niż do tej pory wzrost firmy dostarczających usługi BHP i powiększanie się ich udziału w rynku. W przypadku oceny kierunku zmian rynku usług BHP, eksperci rynkowi skłaniali się w stronę rosnącej wartości rynku, łącząc takie przewidywania m.in. z rosnącymi wynagrodzeniami pracowników.

**// Bardzo ważne, a bardzo często nierealizowane, jest doradztwo. (...) To jest dla mnie taka najważniejsza rzecz, a zauważam w małych firmach, że pracodawcy z tego u behapowców nie korzystają”.**

**👤 EKSPERT 3**





# Charakterystyka służby BHP w Polsce - wyniki badań

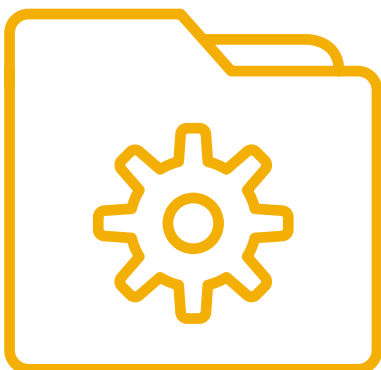


## Struktura służby BHP

Zgodnie z Kodeksem pracy (art. 237<sup>1</sup> kp), szczegółowy zakres działania, uprawnienia, organizację, liczebność i podporządkowanie służby BHP oraz kwalifikacje wymagane do wykonywania zadań służby BHP, określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia; obecnie - w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na podstawie wyników badania kwestionariuszowego przeprowadzonego na próbie przedstawicieli służby BHP (zakładowej służby BHP i specjalistów BHP spoza zakładu pracy, N = 500), większość to osoby w średnim wieku - blisko 4/5 respondentów stanowiły osoby w wieku od 30 do 49 lat. Mniejsza reprezentacja osób młodszych może wynikać z tego, jak trudno - zdaniem respondentów - znaleźć pierwszą pracę oraz zdobyć pierwsze doświadczenie w zawodzie. Duże znaczenie ma również wejście do służby BHP w trakcie innej ścieżki kariery - zmiana profesji. Jednocześnie zakładowa służba BHP gromadzi relatywnie mniej osób młodszych (do 39 lat) i starszych (po 60. roku życia) niż specjaliści zewnętrzeni.

Struktura wieku koresponduje ze stażem pracy - najczęściej osób posiada doświadczenie zawodowe w przedziale od 6 do 20 lat. Wśród przedstawicieli służby BHP dominują mężczyźni - na



3 mężczyzn w zawodzie przypada 1 kobieta, przy czym w zakładowej służbie BHP udział kobiet jest nieco wyższy. Przedstawiciele służby BHP w większości posiadają wykształcenie wyższe w tym kierunku, zarówno na poziomie studiów I lub II stopnia, jak i studiów podyplomowych.

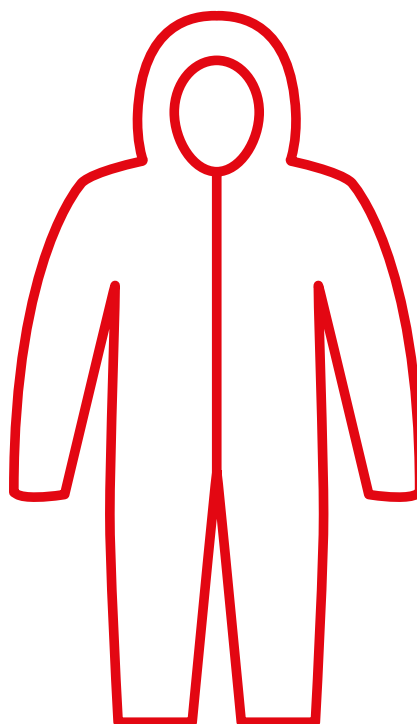
Członkowie służby BHP w większości są zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę - zawarto ją blisko **90%** badanych pracowników służby zakładowej; umowę o pracę ma również ponad połowa specjalistów BHP realizujących zewnętrzne usługi BHP, ale w tej grupie popularne są także inne formy - niemalże **30%** badanych prowadzi działalność w formie współpracy B2B (business to business), w tym samozatrudnienia, a prawie **20%** świadczy usługi w oparciu o umowy cywilnoprawne.

**Specjalistów BHP spoza zakładu pracy oraz pracowników zakładowej służby BHP różni zakres wykonywanych zadań.** Pierwsi częściej pełnią funkcje doradcze, szkoleniowe i kontrolne. Wyniki badania wskazują, że do zadań często zleczanych specjalistom spoza zakładu pracy należą:

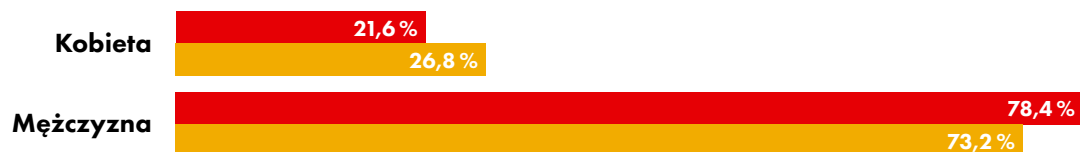
- kontrola warunków pracy i przestrzegania przepisów BHP; informowanie pracodawcy o zagrożeniach zawodowych;
- analizowanie stanu BHP i przedstawianie wniosków; doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad BHP;
- zgłaszanie wniosków odnośnie do wymagań BHP w procesach produkcyjnych; współpraca w zakresie szkoleń BHP i adaptacji zawodowej; opiniowanie dokumentacji obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy (lub ich modernizacji);
- współpraca z zewnętrznymi laboratoriami badawczymi lub opieką lekarską. Ponadto - wg doświadczeń ekspertów, z którymi konsultowano wyniki badań - specjaliści spoza zakładu pracy biorą udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Z kolei zakładowa służba BHP najczęściej realizuje zadania związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa i jego struktury oraz z bezpieczeństwem pracy w obrębie zakładu, takie jak: prowadzenie dokumentacji, ustalanie okoliczności wypadków czy współdziałanie z pracownikami. Zgodnie z wynikami badania członkowie zakładowej służby BHP wykonują w szczególności zadania takie jak: współdziałanie z reprezentacją pracowników; udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych; prowadzenie dokumentacji; opiniowanie szczegółowych instrukcji BHP na stanowiskach pracy; popularyzacja tematyki BHP i ergonomii w firmie; udział w opracowywaniu aktów wewnętrznych przedsiębiorstwa, np. zarządzeń, instrukcji ogólnych BHP; doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe; udział w ocenie ryzyka zawodowego oraz przedstawianiu wniosków odnośnie do ergonomii.

Zarówno zakładowej służbie BHP, jak i zewnętrznym specjalistom BHP zdarza się wykonywać zadania inne niż określone w rozporządzeniu - częściej jednak specjalistom spoza zakładu pracy (odpowiednio **32%** i **25%**).



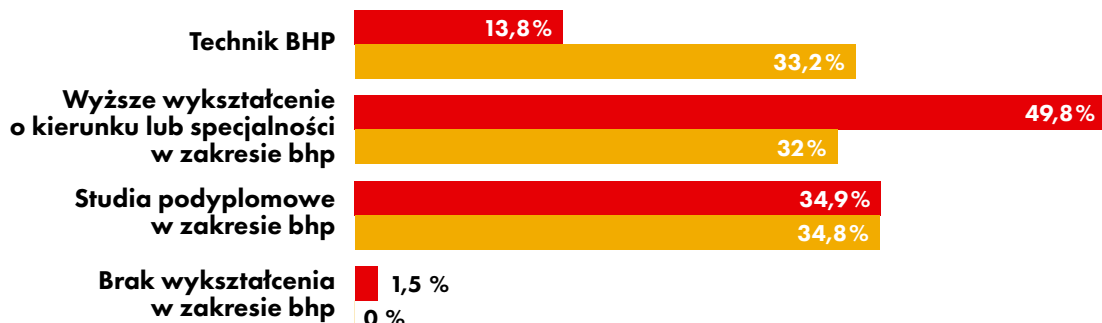
## Struktura służby BHP wg wieku





## Struktura służby BHP wg płci



## Struktura służby BHP wg wykształcenia w zakresie BHP

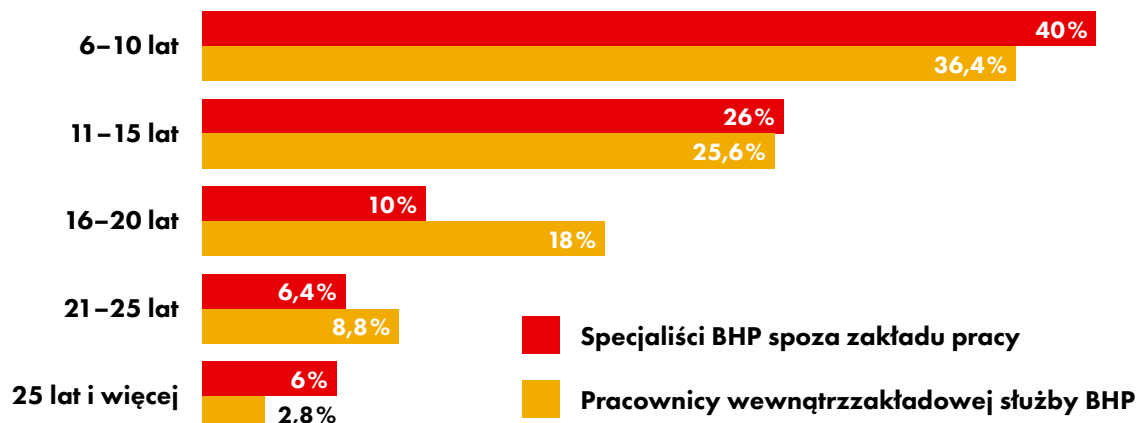


-  Specjaliści BHP spoza zakładu pracy
-  Pracownicy wewnątrzzakładowej służby BHP

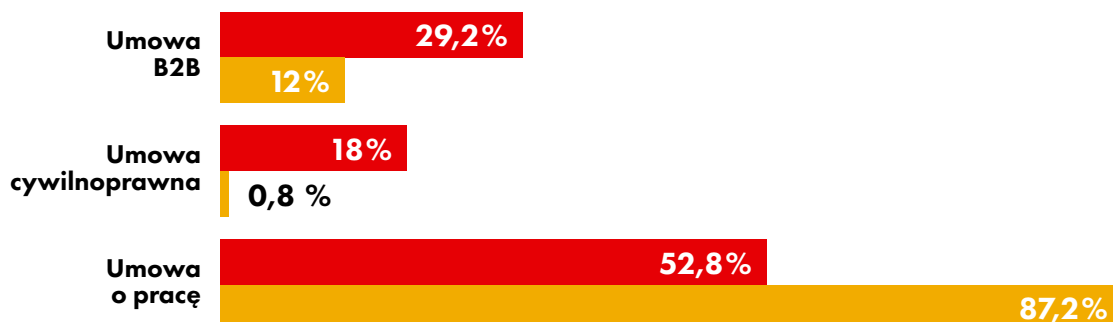
Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 500)



## Struktura służby BHP wg stażu pracy w zawodzie



## Struktura służby BHP wg formy zatrudnienia



## Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy specjaliści ds. BHP w Pana/i firmie wykonują też inne zadania niż te określone w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie służby BHP?”

	Specjaliści BHP spoza zakładu pracy	Pracownicy wewnątrzzakładowej służby BHP
tak	32,4%	25,2%
nie	57,6%	67,2%
trudno powiedzieć	10%	7,6%

Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 500)



## Zakładowa służba BHP

Szacując obecną liczebność zakładowej służby BHP przyjęto, że zgodnie z Kodeksem pracy (art. 277<sup>11</sup>) i Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy:

- Pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby BHP pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.
- Pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby BHP w niepełnym wymiarze pracy.
- Pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby BHP na każdych 600 pracowników.

Odnotowano również, że w grupie firm 10-99 pracowników, aż **20%** podmiotów deklaruowało zatrudnienie do tego celu pracowników na stanowisku inspektora BHP lub specjalisty BHP [por. bezpieczniwpracy.pl].

W Polsce obecnie liczba przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 10 pracowników wynosi około 48 tys. Przyjmując (wyliczoną na podstawie uregulowań prawnych oraz badań kwestionariuszowych na próbie przedstawicieli przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 100 pracowników N = 250) średnią liczbę pracowników zakładowej służby BHP na poziomie 1,57 osoby, liczebność służby zakładowej w Polsce musiałaby wynosić blisko 72 tys. osób - jednakże praktyka wskazuje inaczej.

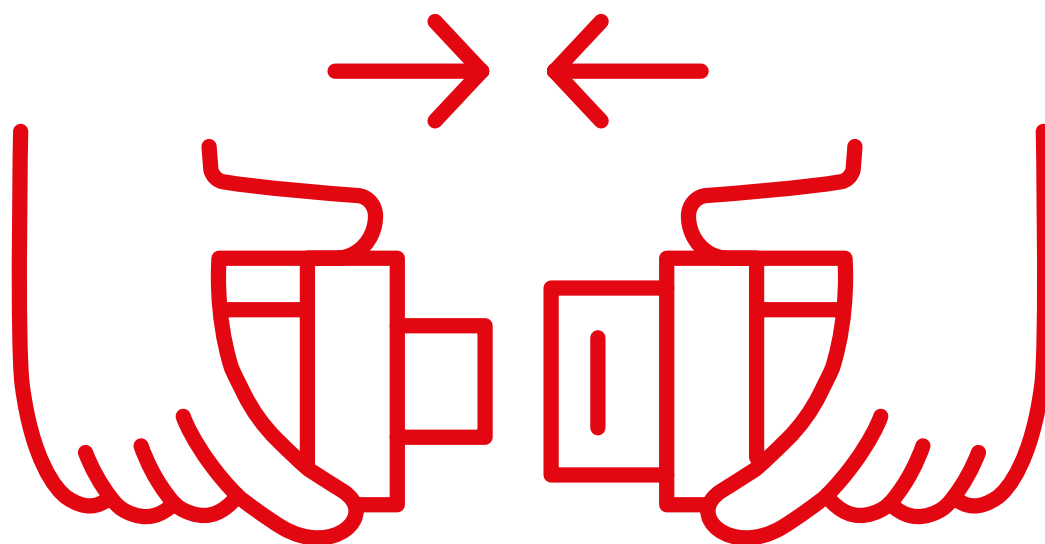
Po pierwsze według kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy - nie wszystkie zakłady pracy, zobowiązane do utworzenia służby BHP, wypełniają swój obowiązek. Odsetek takich zakładów pracy nie jest precyzyjnie znany, ale „w 2016 r. 34 proc. kontrolowanych pracodawców zatrudniających ponad 100 pracowników nie utworzyło służby BHP, a w 2017 r. aż 57 proc. pracodawców nie utworzyło służby BHP bądź nie powierzyło pełnienia zadań służby BHP specjalistom spoza zakładu lub pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy” [ROP, 2018].

Po drugie według reprezentacyjnego badania „Struktura wynagrodzeń” w 2018 r. zatrudnienie w grupie zawodów: Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska oraz Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i BHP w Polsce kształtowało się na poziomie 25,6 tys. osób - odpowiednio 8,5 tys. oraz 17,1 tys. [OBiARP, US Bydgoszcz, 2018].

**W rezultacie można szacować, że liczba pracowników zakładowej służby BHP w Polsce może kształtować się obecnie na poziomie od około 26 do 32 tys. osób.**

## Specjaliści BHP spoza zakładu pracy

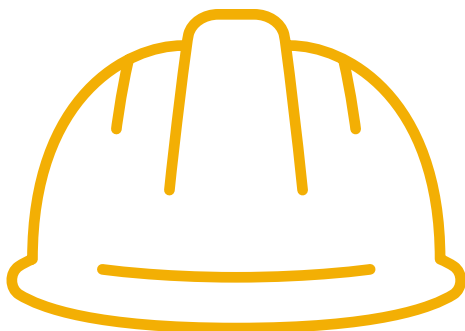
Na podstawie badania kwestionariuszowego na próbie zewnętrznych specjalistów BHP  $N = 250$  oceniono, że podmioty świadczące usługi BHP zatrudniają średnio 2,62 specjaliści ds. BHP. W wyniku konsultacji weryfikujących z ekspertami ustalono jednak, że grupy zewnętrznych specjalistów BHP należą również członkowie zakładowej służby BHP, dla których praca dla innych pracodawców (np. na podstawie umowy cywilnoprawnej lub samozatrudnienia) jest dodatkowym źródłem dochodu. Według ekspertów uśredniony odsetek osób łączących pracę w zakładowej służbie BHP ze świadczeniem usług BHP poza zakładem pracy wynosi około **30%** wszystkich zewnętrznych specjalistów BHP. Zatem można szacować, że w około 5,6 tys. firm świadczących usługi BHP może pracować około 10 tys. specjalistów ds. BHP (bez względu na podstawę zatrudnienia), a jeśli uwzględnić osoby łączące zatrudnienie w zakładowej służbie BHP ze świadczeniem usług poza zakładem pracy - ponad 14 tys.



## Wejście do zawodu oraz awans i rozwój zawodowy

**R**ozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy określa, że pracownikiem służby BHP może zostać osoba, która posiada zawód technika BHP lub wyższe wykształcenie w kierunku lub specjalności w zakresie BHP albo studia podyplomowe w zakresie BHP.

Rozporządzenie precyzuje też warunki, obejmujące kompilację wykształcenia i stażu zawodowego, których spełnienie jest konieczne do awansu zawodowego - pełnienia funkcji kolejno: inspektora, starszego inspektora, specjalisty, starszego specjalisty i głównego specjalisty do spraw BHP. Co więcej, pojęcie „stażu pracy w służbie BHP” zostało zdefiniowane jako okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy w wyodrębnionej komórce organizacyjnej, przy czym nie ma tutaj znaczenia wymiar etatu. Osobom zdobywającym doświadczenie i wykonującym zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy na innej podstawie jak stosunek



pracy, np. umowy zlecenia, nie wlicza się tego okresu do stażu pracy (są one traktowane jako „specjaliści spoza zakładu pracy”, ponieważ nie pracują w wyodrębnionych komórkach organizacyjnych) [bezpieczniwpracy.pl].

Określone wymagania, co do wykształcenia i stażu pracy, stawia się zarówno pracownikom zatrudnionym w jednoosobowej komórce ds. bezpieczeństwa i higieny, jak i kierującym wieloosobową komórką BHP. Pracownicy jednoosobowej komórki ds. BHP powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne co najmniej starszego inspektora bezpieczeństwa. Z kolei pracownicy kierujący wieloosobową komórką służby BHP powinni spełniać wymagania określone co najmniej dla stanowiska specjalisty do spraw BHP. Ponadto osoby z wyższym wykształceniem kierunkowym i rocznym stażem pracy w służbie BHP mogą świadczyć usługi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla przedsiębiorstw, w ramach powierzenia wykonywania zadań służby BHP specjalistom spoza zakładu pracy.

Wymagania regulowane rozporządzeniem znalazły odzwierciedlenie w odpowiedziach przedstawicieli służby BHP uczestniczących w przeprowadzonym badaniu kwestionariuszowym (N = 500). Za najważniejszy warunek wejścia do zawodu uznawane jest wykształcenie; jednak im wyższe wykształcenie respondentów, tym większe znaczenie przypisywali oni posiadaniu doświadczenia zawodowego oraz odpowiednich kompetencji przy wejściu do zawodu.

Zdaniem przedstawicieli służby BHP wejście do zawodu determinuje przede wszystkim:

- Wykształcenie zgodne z wymogami zawodowymi (czynnik szczególnie istotny dla techników BHP).
- Doświadczenie zawodowe w rozumieniu stażu pracy (osoby o najdłuż-

szym stażu pracy przedkładają ten czynnik nad wykształcenie).

- Kompetencje, rozumiane jako wiedza i umiejętności w dziedzinie BHP.

Poza tym według uczestników badania znaczenie mają również aspekty osobowościowe, takie jak: chęć do pracy, wszechstronność czy wytrwałość.

Przedstawiciele służby BHP są zgodni, co do warunków awansu w zawodzie. Na doświadczenie zawodowe jako warunek konieczny do awansu wskazuje co trzeci członek służby BHP. Poza stażem pracy istotne jest też podnoszenie kwalifikacji. Ponadto pytanie o warunki awansu dostarczyło wielu rozproszonych, zróżnicowanych odpowiedzi, m.in.: zaangażowanie w pracę, wyniki w pracy (zwłaszcza zdaniem zakładowej służby BHP), ciężka praca (głównie w opinii zewnętrznych specjalistów BHP), decyzje przełożonych czy sumienne wykonywanie obowiązków.

Z kolei za najważniejszy czynnik warunkujący rozwój zawodowy prawie połowa przedstawicieli służby BHP uznała podnoszenie kwalifikacji. Niemal co piąty członek służby BHP uznaje, że najważniejsza jest chęć do pracy i otwartość na zawodowe wyzwania. Pozostałymi istotnymi warunkami rozwoju zawodowego, poza doświadczeniem, są m.in.: ciężka praca, kompetencje i kwalifikacje. W kwestii hierarchii warunków rozwoju zawodowego, zgadzają się ze sobą pracownicy BHP z wykształceniem wyższym, po studiach podyplomowych i bez wykształcenia. Technicy BHP jako jedyni uważają, że w rozwoju zawodowym ważniejsze są chęć i otwartość na nowe wyzwania, niż podnoszenie kwalifikacji.

W określeniu determinant wejścia do zawodu, awansu i rozwoju zawodowego istotną rolę pełniły kompetencje zawodowe i społeczne. Przedstawiciele służby BHP zwrócili uwagę na to, że kompetencje, rozumiane jako wiedza i umiejętności, mają bardzo duże znaczenie zwłaszcza na początku drogi zawodowej. Wielu

z nich wskazywało także poszczególne kompetencje (np. umiejętność komunikacji, zdolność negocjacji, ciągłe podnoszenie kwalifikacji czy znajomość przepisów) lub ogólne predyspozycje do zawodu jako istotne zarówno w wejściu, jak i w awansie oraz rozwoju zawodowym.

**Z kolei eksperci rynkowi podkreślali, że członkowie służby BHP stanowią szczególną grupę zawodową, ze względu na wymagania odnośnie do kompetencji, jakie się przed nimi stawia.** Charakter pracy i zadania służby BHP zależą przede wszystkim od wielkości przedsiębiorstwa (dla większych firm utworzenie służby BHP jest wymogiem prawnym), uciążliwości warunków pracy oraz wewnętrznych potrzeb zakładu pracy. Przedstawiciel służby BHP powinien znać się nie tylko na właściwym przedmiocie swojej pracy, ale orientować się również w branży, dla której pracuje, a także być biegłym m.in. w zakresie prawa i podstawowej pomocy medycznej. W związku z tym niektórzy eksperci rynkowi prognozują, że specjaliści BHP będą specjalizować się na coraz większą skalę.

Według prognoz Barometru Zawodów na 2020 r. [barometrzwodow.pl], zarówno zawód inspektora BHP, jak i specjaliści BHP, jest obecnie dobrze obsadzony pracownikami na poziomie powiatów i miast, w których występuje zapotrzebowanie na tych przedstawicieli służby BHP. Jest ich też mniej, niż powiatów z nadwyżką osób poszukujących pracy w służbie BHP.

Prognozy ekspertów rynkowych wskazują z kolei, że w najbliższych latach zapotrzebowanie na pracowników służby BHP albo pozostanie na obecnym poziomie, albo będzie rosło. Czynnikiem, które o tym zadecydują będą m.in. świadomość pracodawców odnośnie do wagi bezpieczeństwa i higieny pracy oraz poszerzająca się specjalizacja na rynku usług BHP.

**Okazało się, że służba BHP, która ma swoje struktury, potrafi lepiej działać [w obliczu pandemii COVID-19] (..), zbierać informacje na temat dostawców, na temat dostępu środków ochrony czy środków do dezynfekcji i to się tutaj sprawdziło, także już to widać, że służby BHP dzięki swoim strukturom przejmują część zadań i aktywnie uczestniczą w tych procesach wspierających”.**

 **EKSPERT 4**



## **Wymagania odnośnie do wykształcenia i stażu pracy na poszczególnych stanowiskach pracy w służbie BHP:**

### **Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy:**

- co najmniej zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy,

### **Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy:**

- zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy i co najmniej trzyletni staż pracy w służbie BHP lub
- wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub
- ukończone studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

### **Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy:**

- wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i co najmniej roczny staż pracy w służbie BHP lub
- studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i co najmniej roczny staż pracy w służbie BHP,

### **Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy:**

- wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i co najmniej trzyletni staż pracy w służbie BHP lub
- ukończone studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i co najmniej trzyletni staż pracy w służbie BHP,

### **Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy:**

- wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i co najmniej pięcioletni staż pracy w służbie BHP, lub
- ukończone studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i co najmniej pięcioletni staż pracy w służbie BHP.



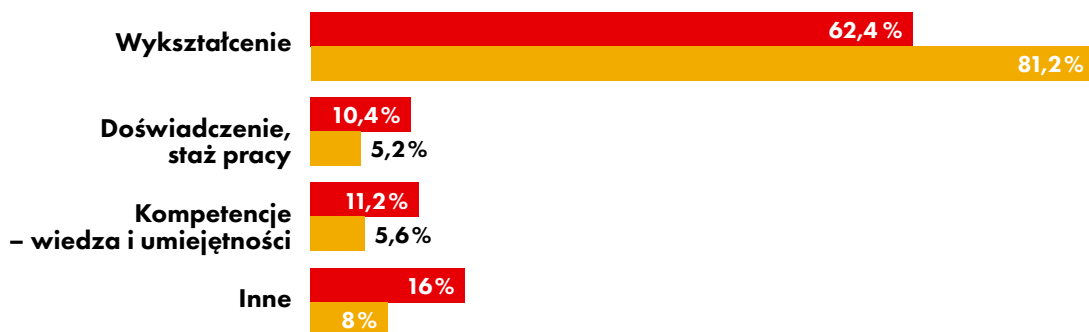
### **Wykonywanie zadań służby BHP w zakładzie pracy przez osoby zatrudnione przy innej pracy w tym zakładzie pracy albo przez osoby z zewnątrz**

- ✓ pracownik zatrudniony przy innej pracy może mieć powierzone pełnienie obowiązków służby BHP w przypadku spełnienia wymagań określonych dla pracownika służby BHP lub był zatrudniony przez okres co najmniej 5 lat na stanowisku inspektora pracy w Państwowej Inspekcji Pracy,
- ✓ specjalista spoza zakładu pracy powinien spełniać co najmniej wymagania kwalifikacyjne określone dla stanowiska specjalisty do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

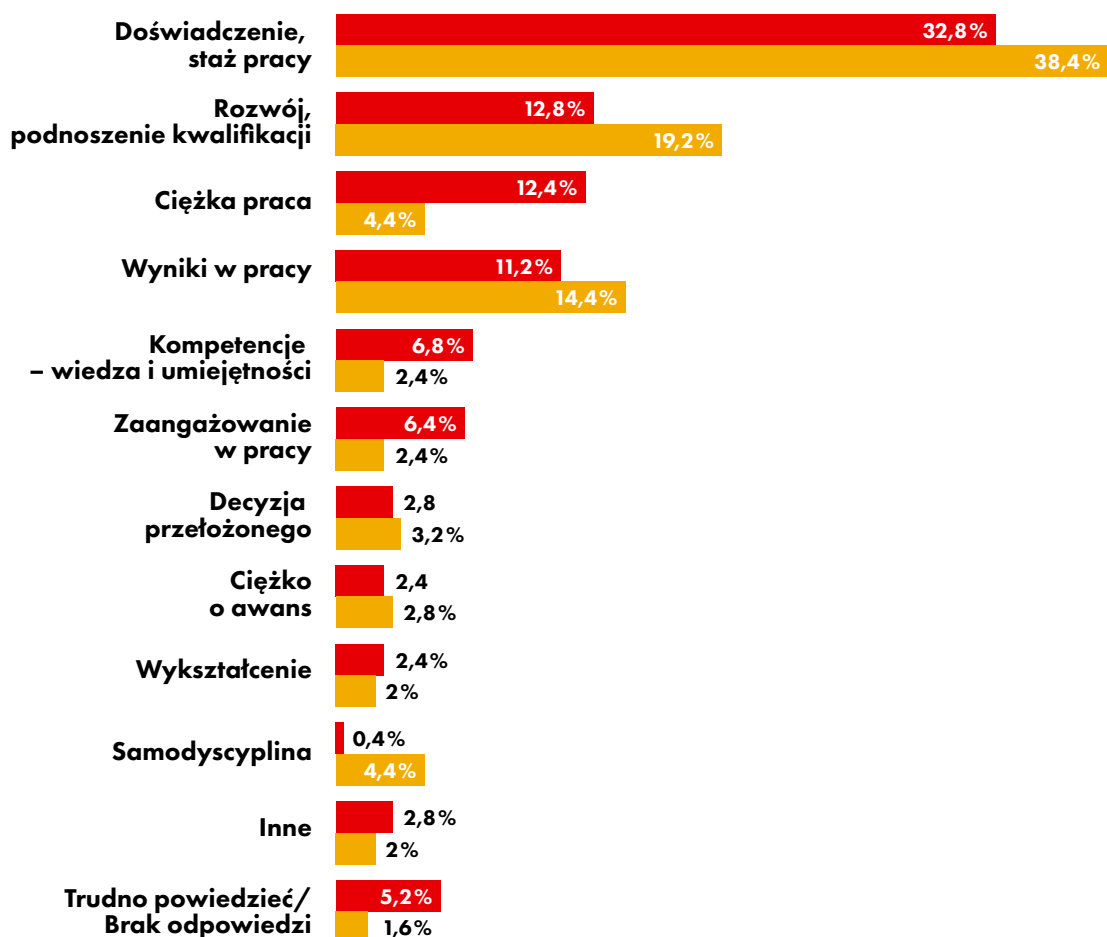
Źródło: na podst. e-specjalistabhp.pl



## Jakie w Pana/i opinii są najważniejsze warunki wejścia do zawodu?



## Jakie w Pana/i opinii są najważniejsze warunki awansu?



Specjaliści BHP spoza zakładu pracy



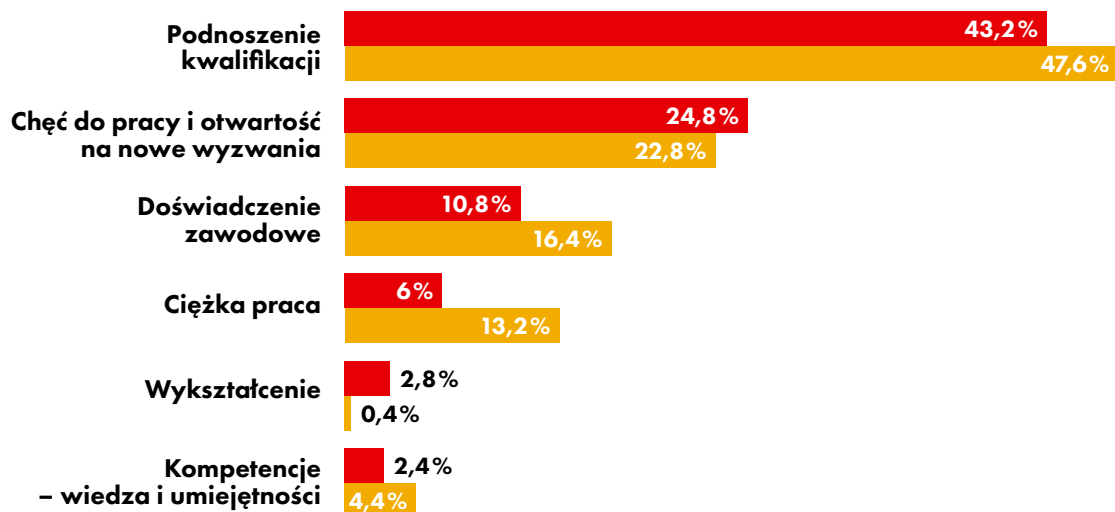
Pracownicy wewnętrzzakładowej służby BHP

Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 500)



## Jakie w Pana/i opinii są najważniejsze warunki rozwoju zawodowego?"

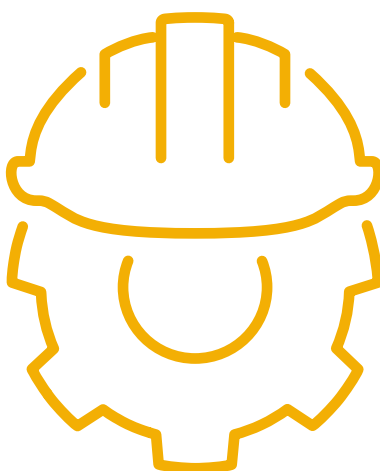
### WYBRANE ODPOWIEDZI WG WSKAZAŃ



 Specjaliści BHP spoza zakładu pracy

 Pracownicy wewnątrzzakładowej służby BHP

Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 500)





# Warunki zatrudnienia oraz źródła satysfakcji i trudności zawodowych

Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, pracowników służby BHP zatrudnia się na stanowiskach: inspektorów, starszych inspektorów, specjalistów, starszych specjalistów oraz głównych specjalistów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Na wysokość wynagrodzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy wpływa nie tylko wykształcenie, staż pracy czy pełnienie funkcji kierowniczej przez pracownika, ale też m.in.: wielkość firmy, kapitał, region zatrudnienia, charakter działalności przedsiębiorstwa i jego usytuowanie (które np. wymaga od pracownika częstego przemieszczania się pomiędzy lokalizacjami, dostępności pracownika w różnych godzinach pracy czy delegowania w ramach oddzielnej umowy do projektów, budów czy inicjatyw wymagających szczególnej uwagi w zakresie BHP np. ze względu na wysokie wymagania ze strony klienta) [Informacje o zawodzie, 2018].

**Miesięczne wynagrodzenie pracowników BHP wzrasta zależnie od zajmowanego stanowiska.** Płaca (brutto) inspektorów ds. BHP może wahać się od 2,8 tys. do 5 tys. zł, specjaliści - od 3,3 tys. do 5,8 tys. zł, natomiast główny specjalista zarabia średnio ponad 6 tys. zł, podczas gdy kierownik ds. BHP - 10,5 tys. zł\* [Informacje o zawodzie, 2018; Pracuj.pl]. Co piąty przedstawiciel służby BHP (z przewagą zewnętrznych specjalistów) wskazuje, że wynagrodzenie jest dla niego największym źródłem satysfakcji w zawodzie.

\* Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w 2019 r. wyniosło 4918,17 zł [GUS].

Dodatkowe zróżnicowanie wynagrodzeń można zaobserwować na stanowiskach kierowniczych i dyrektorskich ds. BHP, na które kluczowy wpływ ma branża. Na przykład w obszarze inżynierii płace (brutto) na stanowisku kierownika ds. BHP kształtowały się od 10 do 18 tys. zł, a w branży energetycznej na stanowisku dyrektora BHP w przedziale od 13 do 24 tys. zł, przy czym najczęściej oferowane wynagrodzenie na tym stanowisku wynosiło 20 tys. zł [raporty płacowe: Antal, Hays, 2020].

Przedstawiciele służby BHP otrzymują także świadczenia pozapłacowe - najczęściej jest to telefon służbowy, samochód służbowy, dodatkowe ubezpieczenie na życie oraz elastyczny czas pracy. Najbardziej członkowie służby BHP otrzymują bezpłatne posiłki oraz opłacenie czesnego.

**Przedstawiciele służby BHP wysoko oceniają stabilność zatrudnienia,** przy czym poczucie stabilności wiąże się z płcią, stażem pracy i stosunkiem do utworzenia samorządu zawodowego. Wyżej stabilność zatrudnienia oceniają pracownicy zakładowej służby BHP niż zewnątrzni specjaliści BHP, co wynika ze specyfiki zatrudnienia i charakteru pracy obu grup (odpowiednio 80% i 90%). Kobiety oceniają stabilność pracy wyżej niż mężczyźni. Osoby z najkrótszym (do 5 lat) i najdłuższym (powyżej 25 lat) stażem pracy częściej, niż inni oceniają ją „zdecydowanie nisko”. Co ciekawe osoby, które wysoko oceniają stabilność pracy, częściej opowiadają się za utworzeniem samorządu zawodowego, niż osoby oceniające ją nisko. Poczucie stabilności zatrudnienia nie jest związane z wiekiem badanych.

**Źródła satysfakcji w zawodzie i ich hierarchia różnią się w grupach specjalistów BHP spoza zakładu pracy i pracowników służby zakładowej.** Pierwsi najbardziej cenią sobie wynagrodzenie (27%), zapewnianie bezpieczeństwa (17%) oraz zadowolenie

swoich klientów (16%). Dla drugich najważniejsze pozostają zapewnianie bezpieczeństwa (21%), stałe podnoszenie kompetencji (20%) oraz wynagrodzenie (17%). Wśród innych źródeł satysfakcji w zawodzie znalazły się m.in.: stabilność zatrudnienia, aprobatą przełożonych czy elastyczny czas pracy.

Obie grupy inaczej oceniają trudności zawodowe. Dla specjalistów spoza zakładu pracy największymi trudnościami są konkurencja na rynku pracy (22%) i podejście pracodawców i pracowników do BHP (22%). Pracownicy zakładowej służby BHP za najtrudniejsze uznają podejście pracodawców i pracowników do BHP (15%), a na drugim miejscu wymieniają dużą odpowiedzialność, która wiąże się z wykonywanym zawodem (15%). Obie grupy zgadzają się co do tego, że ich praca jest niebezpieczna (zagroza życiu lub zdrowiu). Do innych wymienianych trudności należą m.in.: zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego, konflikty w miejscu pracy czy warunki ekonomiczne.

W opinii ekspertów rynkowych **istotny wpływ na znaczenie służby BHP i wykonywane przez nią zadania ma kontekst międzynarodowy.** Czynniki ponadnarodowe z jednej strony wspomagają pracę, a z drugiej strony stanowią wyzwanie dla reprezentantów służby BHP w Polsce.

Zidentyfikowane przez ekspertów czynniki międzynarodowe, które wspomagają pracę służby BHP w Polsce to:

→ Dobre praktyki stosowane w przedsiębiorstwach z kapitałem międzynarodowym. Obecność takich firm w kraju i zatrudnianie polskiej kadry sprawiają, że zarówno przedstawiciele służby BHP, jak i pozostali pracownicy przyjmują panujące w nich standardy BHP, po czym oczekują ich w kolejnych miejscach zatrudnienia. W ten sposób tworzy się kultura bezpieczeństwa, pozytywnie oddziałująca na świadomość pracodawców i pracowników odnośnie do istotności BHP.

→ Członkostwo w Unii Europejskiej i obowiązujące regulacje standardów BHP w kraju.

Zidentyfikowane przez ekspertów czynniki międzynarodowe, które są wyzwaniem dla służby BHP w Polsce to:

→ Współpraca z zagranicznymi kontrahentami lub w ramach wielu krajów, ze względu na różnice w prawie i strukturach BHP w każdym państwie.

→ Napływ do Polski pracowników z innych krajów - praca z obcokrajowcami niejednokrotnie rodzi trudności m.in. ze względu na barierę językową, a od przedstawicieli służby BHP oczekuje się umiejętności współpracy z całą załogą.

**Na pewno dużym takim czynnikiem [zwiększającym zapotrzebowanie na służbę BHP] jest świadomość w zakresie bezpieczeństwa, która napłynęła do nas z międzynarodowych koncernów, gdzie kultura bezpieczeństwa jest na bardzo wysokim poziomie. I to widać w tych zakładach pracy, które działają na terenie Polski, że ta świadomość jest na podobnym poziomie, co w całej korporacji i to się przenosi powoli na pozostałe zakłady, które chcą inwestować w bezpieczeństwo, które są typowo nasze”.**

 **EKSPERT 2**

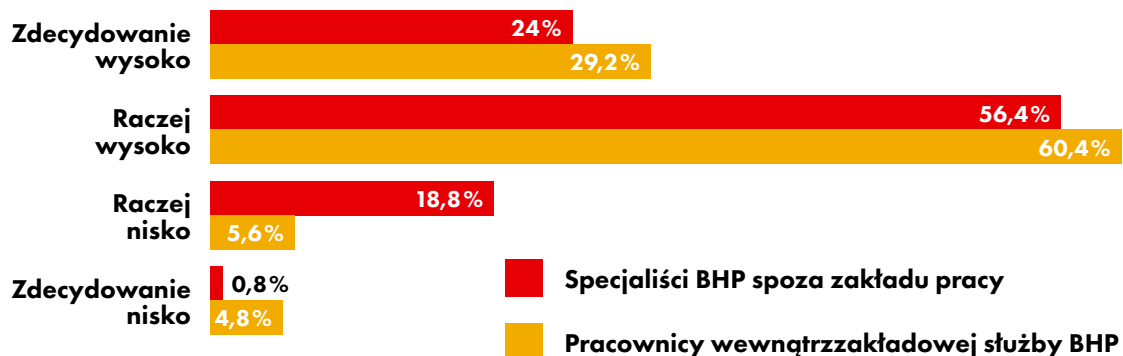


## Jakie świadczenia pozapłatcowe Pan/i otrzymuje?

	Specjaliści BHP spoza zakładu pracy	Pracownicy wewnętrzzakładowej służby BHP
Telefon służbowy	25,3%	24%
Samochód służbowy	19%	11,9%
Dodatkowe ubezpieczenie na życie	15,5%	14,6%
Elastyczny czas pracy	14,4%	11,6%
Zajęcia sportowe	8,6%	9,1%
Darmowe kursy i warsztaty	7,7%	11%
Bony lub zniżki pracownicze	4,1%	5,9%
Bilety na wydarzenia kulturalne i rozrywkowe	2,9%	5,7%
Bezpłatne posiłki	1,5%	3,6%
Opłacanie czesnego	0,9%	2,6%



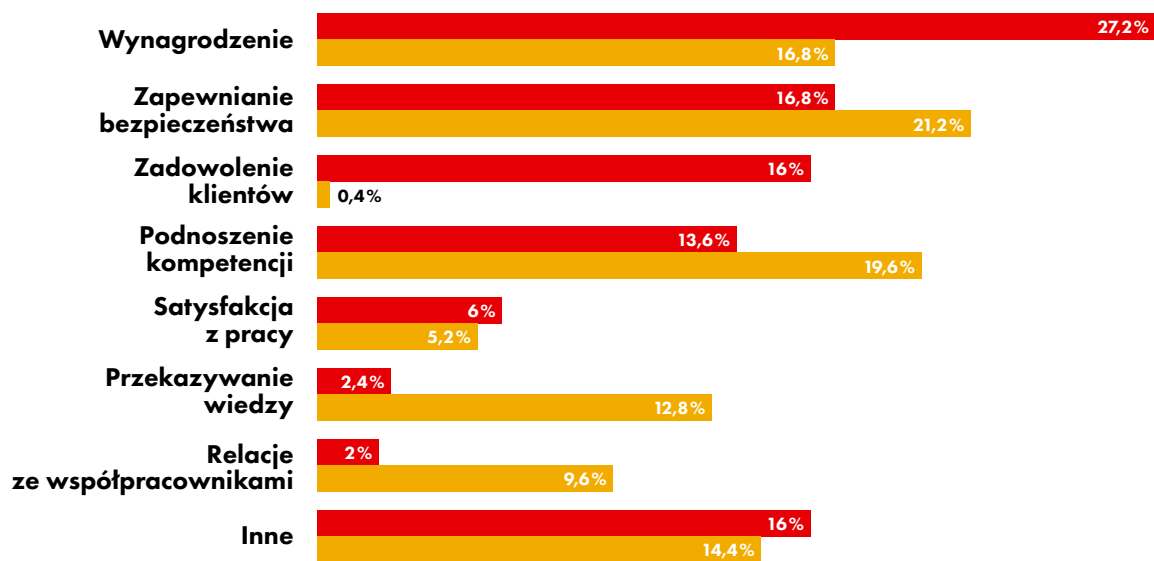
## Jak ocenia Pan/i stabilność zatrudnienia w służbie BHP – rozumianą jako bezpieczeństwo zatrudnienia w obecnej firmie lub jako możliwość szybkiego znalezienia nowej pracy w BHP?



Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 500)



## Jakie w Pana/i opinii są najważniejsze źródła satysfakcji w zawodzie?



## Jakie w Pana/i opinii są najważniejsze trudności w zawodzie?

(WYBRANE ODPOWIEDZI)



Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 500)

# Postrzeganie i przyszłość służby BHP



## Postrzeganie służby BHP obecnie i w przyszłości

**D**ominująca większość przedstawicieli służby BHP uważa, że obecnie ich pozycja w przedsiębiorstwie jest istotna (97% zewnętrznych specjalistów i 91% służby zakładowej) i spodziewa się, że w następnej dekadzie będzie rosła (odpowiednio 61% i 72%).

Wśród pracowników zakładowej służby BHP opinie o obecnej pozycji służby BHP w przedsiębiorstwie wiążą się z wiekiem, stażem pracy oraz stosunkiem do pomysłu utworzenia samorządu zawodowego (dla zewnętrznych specjalistów BHP zależności te nie są istotne statystycznie). Im starsi i bardziej doświadczeni zawodowo (w rozumieniu stażu pracy) pracownicy zakładowej służby BHP, tym bardziej istotna jest według nich pozycja służby BHP w przedsiębiorstwie. Natomiast wszyscy przedstawiciele zakładowej służby BHP, którzy uważali pozycję służby za „raczej nieistotną” w firmie, byli zwolennikami utworzenia samorządu zawodowego. W przypadku osób oceniających tę pozycję wysoko, nie zaobserwowano podobnej zależności.



**Przedstawiciele służby BHP mają optymistyczną wizję przyszłości**, jeśli chodzi o pozycję służby BHP w przedsiębiorstwie. Zdecydowana większość z nich ma nadzieję na jej poprawę, a co trzeci (wśród zewnętrznych specjalistów) i co piąty (wśród służby zakładowej) członek służby BHP nie przewiduje zmian w tej kwestii.

Wśród pracowników zakładowej służby BHP postrzeganie przyszłej pozycji służby BHP w przedsiębiorstwie wiąże się (w sposób statystycznie istotny) z płcią, wiekiem i stosunkiem do utworzenia samorządu zawodowego (wśród zewnętrznych specjalistów brak takich zależności). Najbardziej pesymistyczną wizję pozycji służby BHP w przedsiębiorstwie, w przyszłości mają kobiety i osoby młodsze - zdecydowanie częściej uważały one, że pozycja służby BHP będzie malała. Wszyscy przedstawiciele zakładowej służby BHP, którzy uznali, że pozycja służby będzie malała, opowiadali się równocześnie za utworzeniem samorządu zawodowego.

Z kolei opinie przedstawicieli służby BHP na temat postrzegania ich obecnej i przyszłej roli służby BHP przez pracodawców i pracowników są bardziej zróżnicowane. Nieco ponad połowa badanych uważa, że obecnie rola służby BHP w przedsiębiorstwie oceniana jest pozytywnie zarówno przez pracodawców (55% badanych), jak i pracowników (54% badanych). Co ciekawe, czynnik płci odgrywa odmienną rolę w postrzeganiu przez badanych opinii pracodawców o przyszłej pozycji służby BHP - pozytywną zmianę częściej przewidują pracujące w służbie BHP kobiety niż mężczyźni, którzy w dużej mierze twierdzą, że postrzeganie to pozostanie bez zmian.

Zarówno pracownicy zakładowej służby BHP, jak i specjaliści BHP spoza zakładu uważają, że w przyszłości postrzeganie roli służby BHP przez pracodawców i pracowników będzie oceniane albo podobnie, albo nieco lepiej niż obecnie. Podobny pogląd wyrażają eksperci rynkowi.

Niektórzy uważają, że obecne postrzeganie roli służby BHP, zarówno przez pracodawców, jak i pracowników, nie zmieni się - jako przyczynę podając znaczenie krótkoterminowych kwestii ekonomicznych, które skutkują przykładaniem mniejszej wagi do kwestii BHP i przedkładaniem ceny nad jakość usług BHP. Inni eksperci, obserwujący zmiany zachodzące na przestrzeni ostatnich lat, prognozują pozytywne zmiany w podejściu do roli służby BHP w przedsiębiorstwie, wywołane wzrostem świadomości w zakresie bezpieczeństwa oraz zmianami na rynku pracy.

Co ważne, zdaniem ekspertów rynkowych, postrzeganie służby BHP przez pracodawców przekłada się na jej postrzeganie przez zatrudnionych w zakładzie pracy pracowników. **Podkreślają oni rolę kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie - im wyższe znaczenie bezpieczeństwa oraz zadań służby BHP, a także większa świadomość pracodawcy w zakresie przekładania się tych kwestii na życie i zdrowie pracowników, tym większe prawdopodobieństwo respektowania roli służby BHP oraz wdrażania jej zaleceń przez pracowników.**



## Wyzwania wpływające na służbę BHP

Badanie ankietowe „Wyzwania dla ochrony pracy w świetle zmian gospodarczych i rozwoju techniki” przeprowadzone w styczniu 2018 r. wśród członków Sieci Ekspertów ds. BHP certyfikowanych przez CIOP-PIB (N = 35), pokazało, że wówczas za najważniejsze wyzwania dla BHP w przyszłości eksperci sieci postrzegali:

- przedłużenie aktywności zawodowej i ergonomię wobec potrzeb starszych pracowników,
- świadczenie pracy poza siedzibą pracodawcy (praca z domu, telepraca),
- ocenę i zarządzanie ryzykiem w nowych technologiach.

Z kolei największym wyzwaniem na stanowiskach pracy, według członków Sieci Ekspertów ds. BHP, miały być mobilne formy pracy, czyli świadczenie pracy poza firmą. Ponadto w pytaniach otwar-

tych dotyczących dziedzin, w których pojawiają się największe wyzwania dla BHP, eksperci wskazywali m.in.: informatyzację procesów BHP, tworzenie oraz wdrażanie programów budowy postaw i kultury bezpieczeństwa, nowoczesne technologie, robotyzację oraz budownictwo. **Obecnie, w sytuacji globalnej pandemii w 2020 r. wyzwania dla BHP, zidentyfikowane przez członków Sieci Ekspertów ds. BHP w 2018 r. okazały się bardziej aktualne, niż można byłoby przypuszczać.**

Na ocenę sytuacji służby BHP przemowny wpływ ma właśnie epidemia **COVID-19**. Według wyników badania kwestionariuszowego wśród przedstawicieli służby BHP (N=500), wielu badanych odczuło jej negatywne skutki (**27%**) oraz musiało dostosować się do nowego (zdalnego lub częściowo zdalnego) trybu pracy (**19%**). Epidemia jest także najczęściej wymienianym czynnikiem, który będzie kształtować rynek BHP w Polsce w najbliższych latach - co trzeci przedstawiciel służby BHP uważa, że czynnikiem determinującym zadania służby w najbliższej dekadzie będzie epidemia **COVID-19**. Co ciekawe, postrzeganie skutków epidemii dla codziennej pracy służby BHP nie jest związane z płcią, wiekiem czy stażem pracy badanych.

Wśród zewnętrznych specjalistów BHP osoby świadczące usługi dla branży handlowej częściej niż inni odczuwali negatywne skutki pandemii, w postaci obciążenia dodatkową pracą i nowymi zadaniami. Na pracę zdalną najczęściej przechodzili zaś specjaliści świadczący usługi dla branż określonych w badaniu jako „inne” - m.in. administracja i szkolenictwo. Z kolei deklaracje pracowników zakładowej służby BHP pokazują, że największe problemy wywołane epidemią miały firmy zatrudniające poniżej 300 pracowników. Z kolei przedstawiciele największych przedsiębiorstw znacznie częściej wskazywali na przejście na pracę zdalną i stosowanie się do dodatkowych obostrzeń niż negatywne skutki epidemii.

Eksperti rynkowi, jako czynniki wpływające na służbę BHP w nowej sytuacji gospodarczej, identyfikowali przede wszystkim:

- większy nacisk położony na pracę zdalną;
- rosnącą przydatność służby BHP jako tej, która powinna odgrywać kluczową rolę w stawianiu czoła zagrożeniom nadawanie pracownikom służby BHP nowych ról, takich jak: kontrola stosowania się do dodatkowych obostrzeń czy zbieranie i przekazywanie informacji

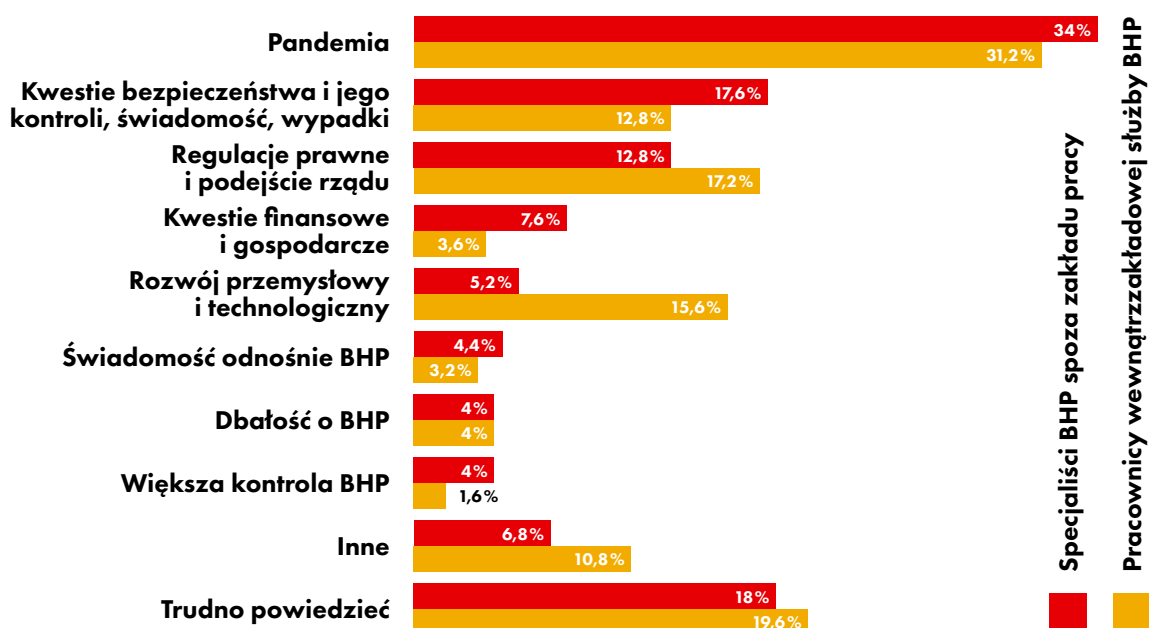
**“ Ten etap epidemii nas trochę zmusił do tego, żeby wykorzystać wszystkie tajniki sztuki zdalnego szkolenia i porozumiewania się. I to w tej chwili już widzę, wielu naszych kolegów przełamało te pierwsze lody i bardzo im się podoba ta forma komunikacji. To w tym naszym zawodzie jest bardzo, bardzo cenna sprawa. Myślę, że to trzeba rozwijać i nad tym czuwać, żeby w formie elektronicznej zaplanować i bazy danych, i całą tę otoczkę szkoleniową, w bardzo wielu obszarach można by tutaj było do sprawy zastosować. I to pewnie nieuniknione” .**

 **EKSPERT 1**





## Jakie czynniki będą wpływać na zadania służby BHP w najbliższej dekadzie?



## Jak w Pana/i opinii obecnie postrzegana jest rola służby BHP przez pracodawców/pracowników?

	Specjaliści BHP spoza zakładu pracy	Pracownicy wewnętrzni zakładowej służby BHP
<b>Postrzeżenie przez pracodawców</b>		
Pozytywnie	38,4%	70,8%
Neutralnie	33,2%	25,2%
Negatywnie	28,4%	4%
<b>Postrzeżenie przez pracowników</b>		
Pozytywnie	46%	61,2%
Neutralnie	38,4%	30,8%
Negatywnie	15,6%	8%

Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 500)



## | Wybrane źródła

### Akty prawne

- Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (tzw. dyrektywa ramowa).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 Nr 78, poz. 483 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2018 r. poz. 227).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.).

## Wydawnictwa zwarte i broszury

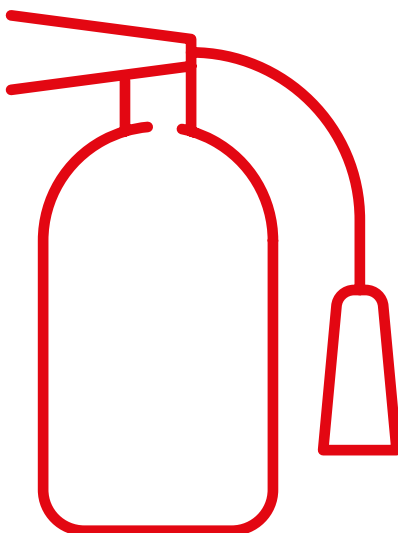
- Butlewski M., Tytyk E.: Bezpieczeństwo w technice i organizacji pracy - podręcznik. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2011
- Dołęgowski B., Janczara S.: Praktyczny poradnik dla służb BHP. ODDK, Gdańsk 2008
- Eurofound: Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment. Publications Office of the European Union, Luxemburg 2018
- Informacja o zawodzie Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy (325502). MRPiPS, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji - PIB, Warszawa 2018
- Informacja o zawodzie Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy (229103). MRPiPS. Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji - PIB, Warszawa 2018
- Karczewski J.T., Karczewska K.W.: Zarządzanie bezpieczeństwem pracy. ODDK, Gdańsk 2012
- Kołodziejczyk, E.: Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. [w] Meritum Bezpieczeństwo i higiena pracy. Wolters Kluwer, Warszawa 2017
- Koradecka D. (red.): Bezpieczeństwo i higiena pracy. CIOP-PIB, Warszawa 2008
- Krzyśków B.: Pojęcie ryzyka zawodowego w prawie międzynarodowym i polskim, [w]: Ocena ryzyka zawodowego. Wyd. II zaktualizowane. CIOP-PIB, Warszawa 2001
- Pawłowska Z.: System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie. CIOP - PIB, Warszawa 2002
- Podgórski D., Pawłowska Z. (red.): Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. CIOP - PIB, Warszawa 2004
- Raport płacowy 2020. Trendy na rynku pracy. Hays Poland. 2020
- Raport płacowy. Wynagrodzenia oferowane specjalistom i menedżerom. Antal. 2020
- Rączkowski B.: BHP w praktyce. ODDK, Gdańsk 2018
- Spychała M., Łech S.: Analiza kompetencji zawodowych pracowników i jej wpływ na doskonalenie służby BHP. VI Międzynarodowa Konferencja: Systemy wspomaganie w zarządzaniu środowiskiem, Witold Biały, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Wiedzą, Bydgoszcz 2011
- Taradejna-Nawrath B., Ocena zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Podsumowanie wyników badania. CIOP-PIB, Warszawa 2018
- Zawieska W.M. (red.): Ryzyko zawodowe: metodyczne podstawy oceny. CIOP - PIB, Warszawa 2007
- Zieliński L.: 22 zadania służby BHP - standardy działania. Wydawnictwo SIGMA-NOT ATEST, Kraków 2016

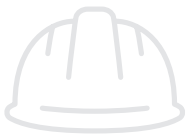
## Zasoby internetowe:

- Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy: [www.ciop.pl](http://www.ciop.pl)
- Główny Urząd Statystyczny: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)
- Koalicja Bezpieczni w pracy: [www.bezpieczniwpracy.pl](http://www.bezpieczniwpracy.pl)
- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP: [www.ospsBHP.pl](http://www.ospsBHP.pl)
- Państwowa Inspekcja Pracy: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)
- Prognozy zapotrzebowania na pracowników - Barometr zawodów: [www.barometrzwodow.pl](http://www.barometrzwodow.pl)
- Wyszukiwarka opisów zawodów i specjalności [www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl)

## Inne

- Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej na interpelację nr 19598 w sprawie przepisów dotyczących powierzenia wykonywania zadań służby BHP specjalistom spoza zakładu pracy, 10.07.2013, [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl)
- Opracowanie Państwowej Inspekcji Pracy zaprezentowane podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy 19.III.2018, [www.rop.sejm.gov.pl](http://www.rop.sejm.gov.pl) oraz [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)
- Reprezentacyjne badanie „Struktura wynagrodzeń” na próbie przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 osób, dane za X.2018 r, dane pozyskane z Ośrodka Badań i Analiz Rynku Pracy, Urząd Statystyczny w Bydgoszczy, [www.bydgoszcz.stat.gov.pl](http://www.bydgoszcz.stat.gov.pl)
- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy z lat 2016-18, Państwowa Inspekcja Pracy, [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)





## **Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy jest podstawową placówką naukowo-badawczą w Polsce zajmującą się kompleksowo problematyką kształtowania warunków pracy zgodnie z psychofizycznymi możliwościami człowieka.**

Przedmiotem działania Instytutu jest prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych prowadzących do nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych w zakresie ochrony pracy w dziedzinie bezpieczeństwa, higieny pracy i ergonomii oraz wykonywanie innych zadań szczególnie ważnych dla osiągnięcia celów polityki społeczno-gospodarczej państwa w tej dziedzinie.

### **Do zakresu działania Instytutu należy:**

- ✓ prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych oraz realizacja innych zadań ustalonych dla Instytutu przez Radę Ministrów w programach wieloletnich,
- ✓ prowadzenie innych niż określone w pkt. 1 badań naukowych i prac rozwojowych w zakresie ochrony pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, a także wdrażanie ich wyników do praktyki w celu eliminacji lub ograniczenia przyczyn powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe,
- ✓ upowszechnianie wyników ww. prac, przez wydawnictwa, publikacje, konkursy, wystawy, konferencje naukowe, sympozja i seminaria,
- ✓ podejmowanie działalności w zakresie doskonalenia metod prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych,
- ✓ tworzenie programów i pomocy edukacyjnych dla systemu edukacji narodowej oraz prowadzenie szkoleń i kształcenia podyplomowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii,
- ✓ opracowywanie i opiniowanie standardów w zakresie ochrony pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, a także warunków przestrzegania tych standardów,
- ✓ prowadzenie certyfikacji w zakresie uzyskanych akredytacji, a także certyfikacji innych wyrobów lub usług związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wykonywanie badań laboratoryjnych do celów certyfikacji,
- ✓ prowadzenie działalności w zakresie informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej, własności przemysłowej i intelektualnej oraz współpracy naukowej z wiodącymi ośrodkami w kraju i za granicą,
- ✓ opracowywanie analiz, ocen i ekspertyz,
- ✓ wykonywanie innych zadań zleczanych przez organ nadzorujący.

Instytut jest państwową jednostką organizacyjną wyodrębnioną pod względem prawnym, organizacyjnym i ekonomiczno-finansowym. Posiada uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora w dyscyplinie inżynieria środowiska.