

mgr MAGDALENA DOBRZYŃSKA (ORCID: 0000-0001-5390-3885)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: madob@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0015.2297

Charakterystyka służb bhp w Polsce – wyniki badania

Fot. eskay lim/Bigstockphoto



Artykuł prezentuje wybrane wyniki badania „Diagnoza i prognoza rynku usług bhp i charakterystyka służby bhp w Polsce”, zrealizowanego w 2020 r. Badanie obejmowało przeprowadzenie telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych na próbie 500 przedstawicieli wewnątrzzakładowej służby bhp oraz specjalistów bhp spoza zakładu pracy. W artykule skoncentrowano się na wynikach dotyczących: struktury służby bhp, warunków wejścia do zawodu i awansu zawodowego oraz warunków zatrudnienia w służbie bhp, a także źródeł satysfakcji i trudności zawodowych.

Słowa kluczowe: bhp, bezpieczeństwo i higiena pracy, służba bhp, usługi bhp

Characteristics of OSH services in Poland – research results

The article presents selected results of the study entitled “Diagnosis and prognosis of OSH services and a characterization of OSH professionals” carried out in 2020. The study included telephone questionnaire interviews on a sample of 500 representatives of the in-house OSH service and OSH specialists from outside a workplace. The article focuses on the results concerning: the structure of the health and safety service, conditions for entering the profession and professional promotion, as well as employment conditions, sources of satisfaction and professional difficulties.

Keywords: OSH, occupational safety and health, OSH professionals, OSH service

Artykuł ma na celu przybliżenie czytelnikom miesięcznika „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” charakterystyki służby bhp w Polsce poprzez zaprezentowanie wybranych wyników analiz przedstawionych w raporcie opublikowanym w 2020 r. [2]. Artykuł w sposób syntetyczny przedstawia informacje na temat struktury służby bhp, warunków wejścia do zawodu i awansu zawodowego oraz warunków zatrudnienia, źródeł satysfakcji i trudności zawodowych. Ponadto ma na celu dotarcie z uzyskanymi ustaleniami do szerszej grupy odbiorców ze środowiska służby bhp oraz zachęcenie ich do zapoznania się z całym raportem (w którym można odnaleźć m.in. treści dotyczące rynku usług bhp) i wykorzystania go, wraz z opracowanymi materiałami informacyjnymi czy infografikami (rys. 1.), w dyskusji, pracy i kształceniu służby bhp.

Wewnątrzzakładowa służba bhp a specjaliści bhp spoza zakładu pracy

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w Polsce 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) [3]. Realizację tego prawa precyzuje Kodeks pracy, który umieszcza zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wśród podstawowych zasad prawa pracy (art. 15) [4] oraz przypisuje pracodawcy „szczególną rolę w zakresie ochrony życia i zdrowia oraz zapewnienia bezpieczeństwa pracy zatrudnionych” [5]. Pracodawca, w celu wypełnienia obowiązku w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, tworzy w zakładzie pracy służbę bhp lub (pod warunkami określonymi przez prawodawcę) powierza wykonywanie jej zadań osobom wskazanym w Kodeksie pracy. Zadania służby bhp mogą więc 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. 237¹ § 1 kp).

Wstęp

W ciągu ostatnich kilkunastu miesięcy procesy przekształceń społeczno-gospodarczych związane z czwartą rewolucją przemysłową [1] uległy istotnemu przyspieszeniu w związku z dostosowywaniem się przedsiębiorstw, instytucji publicznych i organizacji *not-for-profit* do prowadzenia działalności w niestabilnych warunkach pandemii COVID-19. W gospodarce dystansu społecznego szczególnego znaczenia nabrały kwestie bezpieczeństwa, higieny i zdrowia w pracy, warunkujące zachowanie ciągłości aktywności gospodarczej i społecznej. W rezultacie kwestią nie tylko interesującą, ale i o praktycznym znaczeniu, stało się rozpoznanie, kto w Polsce realizuje zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W tym celu jesienią 2020 r. CIOP-PIB zaprezentował opracowanie „Diagnoza i prognoza rynku usług bhp oraz charakterystyka służby bhp w Polsce. Raport” [2], zawierające informacje uzyskane na podstawie analizy literatury i danych zastanych, wyniki badania kwestionariuszowego na ogólnopolskiej próbie 500 przedstawicieli wewnątrzzakładowej służby bhp (z przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 100 pracowników) oraz specjalistów bhp spoza zakładu pracy (wywiady telefoniczne; dobór próby nielosowy, proporcjonalny do liczby podmiotów w województwie) oraz wnioski z konsultacji eksperckich. Raport, uzupełniony o broszurę informacyjną i zestaw infografik, jest dostępny w serwisie informacyjnym „Badania BHP”, pod adresem www.ciop.pl/badania_BHP.

Ścieżka zawodowa w BHP



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 Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy

Ścieżka awansu



Inspektor



Starszy inspektor



Specjalista



Starszy specjalista



Główny specjalista

Specjaliści BHP spoza zakładu pracy

Pracownicy zakładowej służby BHP

Źródła satysfakcji w zawodzie



wynagrodzenie

27%



zapewnienie bezpieczeństwa

21%



zapewnienie bezpieczeństwa

17%



stałe podnoszenie kompetencji

20%



zadowolenie klientów

16%



wynagrodzenie

17%

Źródła trudności w zawodzie



konkurencja na rynku

22%



duża odpowiedzialność w zawodzie

15%



podejście pracodawców i pracowników do BHP



podejście pracodawców i pracowników do BHP

CIOP  PIB  70

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

Rys. 1. Infografika przedstawiająca wybrane aspekty ścieżki zawodowej w służbie bhp

Fig. 1. Infographic presenting selected aspects of the professional path in the OHS service

Natomiast pracodawca zatrudniający do 100 pracowników „powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy” (art. 237¹¹ § 1 kp). Z kolei w przedsiębiorstwie zatrudniającym 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 samodzielnie może wykonywać zadania służby bhp, musi jednak mieć ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania tych zadań (art. 237¹¹ § 1 kp) [4].

Kodeks pracy wprowadza również możliwość powierzenia wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy w przypadku, gdy w zakładzie pracy brakuje kompetentnych pracowników (art. 237¹¹ § 2 kp), [4]. Tym samym

z Kodeksu pracy wywodzi się dualizm służby bhp w Polsce: zadania służby bhp może wykonywać albo zakładowa służba bhp, albo specjaliści spoza zakładu pracy.

Przeprowadzone badanie kwestionariuszowe wskazało, że ponad 36% spośród przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 100 pracowników korzystało z usług specjalistów bhp spoza zakładu pracy (rys. 2.). Jednocześnie zapotrzebowanie na specjalistów zewnętrznych było istotnie wyższe w grupie firm zatrudniających od 100 do 199 pracowników, gdzie prawie 60% przedsiębiorstw korzystało z zewnętrznych usług bhp. Z perspektywy branży nieco wyższy popyt na usługi zewnętrznych specjalistów bhp wykazali przedstawiciele przedsiębiorstw produkcyjnych (37%) niż usługowych (35%) czy handlowych (31%), choć te różnice są nieznaczne [2].

Charakterystyka i zadania służby bhp w Polsce

Zgodnie z Kodeksem pracy (art. 237¹¹ § 5) 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 obowiązuje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy [4,6]).

Przedstawiciele służby bhp, którzy wzięli udział w badaniu kwestionariuszowym, to w większości osoby w średnim wieku – blisko 4/5 respondentów stanowiły osoby w wieku od 30 do 49 lat (dane w artykule zostały podane na podstawie raportu [2]). Zdaniem respondentów trudno znaleźć pierwszą pracę oraz zdobyć pierwsze doświadczenie w zawodzie i z tego też może wynikać mniejsza reprezentacja osób młodszych. Warto zaznaczyć, że w zrealizowanym badaniu zakładowa służba bhp gromadziła relatywnie mniej osób młodszych (do 39 lat) i starszych (po 60. roku życia) niż grupa specjalistów zewnętrznych.

Struktura wieku respondentów korespondowała ze stażem pracy – najwięcej osób deklaroowało doświadczenie zawodowe w przedziale od 6 do 20 lat. Wśród przedstawicieli służby bhp dominowali mężczyźni – na trzech mężczyzn przypadła jedna kobieta, przy czym udział kobiet był nieco wyższy w zakładowej służbie bhp. Przedstawiciele służby bhp w większości mieli wykształcenie wyższe kierunkowe.

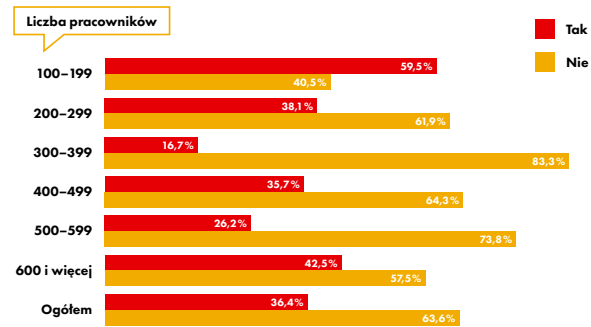
Członkowie służby bhp, którzy wzięli udział w badaniu w większości byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę – zawarło ją blisko 90% pracowników służby zakładowej oraz ponad połowa specjalistów bhp spoza zakładu pracy. W tej drugiej grupie popularne były także inne formy zatrudnienia – blisko 30% badanych prowadziło działalność w formie współpracy B2B (*business to business*), w tym samozatrudnienia, a prawie 20% na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Specjalistów bhp spoza zakładu pracy i pracowników zakładowej służby bhp różnił zakres wykonywanych zadań. Pełnienie funkcji doradczych, szkoleniowych i kontrolnych deklarowali częściej zewnętrzni specjaliści bhp, którym zlecano kontrolę 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, współpracę w zakresie szkoleń bhp i adaptacji zawodowej, opiniowanie dokumentacji obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy (lub ich modernizacji), współpracę z zewnętrznymi laboratoriami badawczymi lub opieką lekarską (rys. 3.).

Przedstawiciele zakładowej służby bhp wskazywali natomiast na realizowanie zadań związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa i jego struktury oraz z bezpieczeństwem pracy

Czy Pana/Pani 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%

Rys. 2. Rozkład odpowiedzi (według wielkości firmy/liczby pracowników oraz według branży) na pytanie dotyczące korzystania z zewnętrznych usługodawców bhp. Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 250 pracowników wewnątrzzakładowej służby bhp)

Fig. 2. The spread of answers (by company size/number of employees and by industry) to the question regarding the use of external OSH service providers. Source: questionnaire survey (N = 250 employees of the in-house OSH service)

w obrębie zakładu, w tym prowadzenie dokumentacji, ustalanie okoliczności wypadków czy współdziałanie z pracownikami. Pracownicy zakładowej służby bhp wykonywali zwłaszcza takie zadania, 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, oraz udział w ocenie ryzyka zawodowego i przedstawianiu wniosków odnośnie do ergonomii.

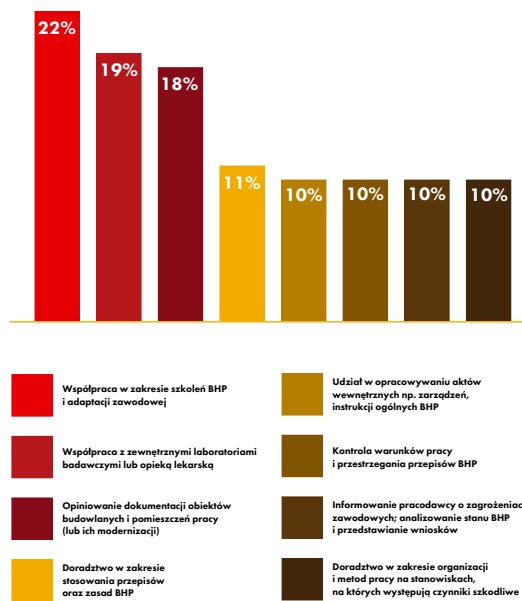
Ścieżka zawodowa

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 4) pracownikiem służby bhp może zostać osoba, która ma zawód technika bhp lub wyższe wykształcenie w kierunku lub specjalności w zakresie bhp albo studia podyplomowe w zakresie bhp [6]. Rozporządzenie określa również warunki konieczne do awansu zawodowego. Ścieżka zawodowa w służbie bhp to pełnienie funkcji inspektora, starszego inspektora, specjalisty, starszego specjalisty i głównego specjalisty ds. bhp, a o awansie decyduje kompilacja wymagań w zakresie wykształcenia oraz stażu pracy, który

obejmuje zatrudnienie w ramach stosunku pracy w wyodrębnionej komórce organizacyjnej (nie wlicza się okresu wykonywania zadań służby bhp na podstawie innej niż stosunek pracy, np. umów cywilnoprawnych), [7,8]. Pracownicy jednoosobowej komórki ds. bhp powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne co najmniej starszego inspektora bezpieczeństwa, a kierujący wieloosobową komórką służby bhp – wymagania określone co najmniej dla stanowiska specjalisty ds. bhp. Z kolei usługi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla przedsiębiorstw, w ramach powierzenia wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy, mogą świadczyć osoby z wyższym wykształceniem kierunkowym i rocznym stażem pracy w służbie bhp.

Wymagania wynikające z rozporządzenia pokrywają się z odpowiedziami respondentów badania kwestionariuszowego. Za najważniejszy warunek wejścia do zawodu uznawane jest wykształcenie zgodne z wymogami zawodowymi, doświadczenie zawodowe (staż pracy) – przy czym ankietowani o najdłuższym stażu pracy przedkładali ten czynnik nad wykształcenie – oraz kompetencje, rozumiane jako wiedza i umiejętności w dziedzinie bhp (rys. 4.). Z kolei jako warunki awansu w zawodzie badani wskazywali doświadczenie zawodowe, podnoszenie kwalifikacji oraz różnorodność czynników, takie jak zaangażowanie w pracę, wyniki w pracy, ciężka praca, decyzje przełożonych czy sumienne wykonywanie obowiązków.

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



Rys. 3. Najczęstsze odpowiedzi na pytanie dotyczące zadań zleczanych specjalistom bhp spoza zakładu pracy. Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 250 pracowników wewnątrzzakładowej służby bhp)

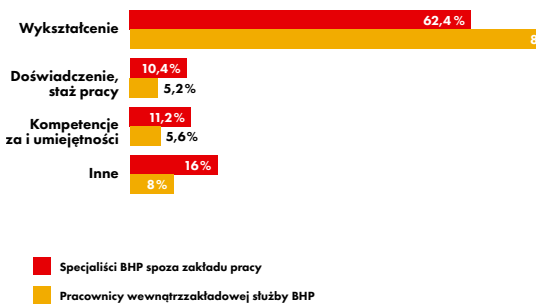
Fig. 3. The most common answers to the question concerning tasks entrusted to OSH specialists outside the workplace. Source: questionnaire survey (N = 250 employees of the in-house OSH service)

Za najważniejszy czynnik rozwoju zawodowego prawie połowa badanych przedstawicieli służby bhp wskazała podnoszenie kwalifikacji. Ponadto co piąty badany członek służby bhp uznaje, że najważniejsza jest chęć do pracy i otwartość na zawodowe wyzwania. Jako inne warunki rozwoju zawodowego poza doświadczeniem zawodowym wskazywane były m.in. ciężka praca, kompetencje i kwalifikacje. Przedstawiciele służby bhp zwrócili też uwagę na kompetencje jako istotne zarówno w wejściu, jak i w awansie oraz rozwoju zawodowym, wskazując m.in. na umiejętność komunikacji, zdolność negocjacji, ciągłe podnoszenie kwalifikacji czy znajomość przepisów lub ogólne predyspozycje do zawodu (rys. 5.).

Źródła satysfakcji i trudności zawodowych

Wyniki badania wskazują, że specjaliści spoza zakładu pracy oraz pracownicy wewnątrzzakładowej służby bhp odmiennie postrzegali źródła satysfakcji w zawodzie. Zewnętrzni specjaliści jako źródło satysfakcji zawodowej wskazywali wynagrodzenie (27%), zapewnianie bezpieczeństwa (17%) oraz zadowolenie klientów (16%). Z kolei wśród odpowiedzi przedstawicieli służby wewnątrzzakładowej dominowało zapewnienie bezpieczeństwa (21%), stałe podnoszenie kompetencji (20%) oraz wynagrodzenie (17%). Wśród innych źródeł satysfakcji w zawodzie respondenci podawali m.in. stabilność zatrudnienia, aprobatę przełożonych czy elastyczny czas pracy.

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



Rys. 4. Najczęstsze odpowiedzi na pytanie dotyczące czynników warunkujących wejście do zawodu w służbie bhp. Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 500)

Fig. 4. The most common answers to the question about the factors determining entry into the profession in the OSH service. Source: questionnaire survey (N = 500)

Przedstawiciele służby bhp wysoko oceniali stabilność zatrudnienia, choć pracownicy zakładowej służby bhp wyżej niż zewnątrzni specjaliści (odpowiednio 80% i 90%), co może wynikać ze specyfiki zatrudnienia i charakteru pracy obu grup. Wyższe poczucie stabilności zatrudnienia miały kobiety niż mężczyźni. Ponadto osoby z najkrótszym (do 5 lat) i najdłuższym (powyżej 25 lat) stażem pracy częściej niż inne oceniali stabilność zatrudnienia „zdecydowanie nisko”.

Specjaliści spoza zakładu pracy i pracownicy wewnątrzzakładowej służby bhp inaczej oceniali trudności zawodowe. Dla zewnętrznych specjalistów największymi trudnościami w wykonywaniu zawodu były konkurencja na rynku pracy (22%) oraz podejście pracodawców i pracowników do kwestii bhp (22%). Z kolei przedstawiciele wewnątrzzakładowej służby bhp jako najtrudniejsze wskazywali podejście pracodawców i pracowników do bhp (15%), a na drugim miejscu dużą odpowiedzialność związaną z wykonywanym zawodem (15%). Obie grupy zgadzały się co do tego, że ich praca jest niebezpieczna (zagroza życiu lub zdrowiu).

Odnośnie do oceny pozycji służby bhp w przedsiębiorstwie większość badanych przedstawicieli służby bhp uważała, że jest ona istotna (97% specjalistów spoza zakładu pracy oraz 91% pracowników służby zakładowej). Przedstawiciele służby bhp roztaczali też optymistyczną wizję przyszłości, a mianowicie spodziewali się, że w następnej dekadzie pozycja służby bhp w przedsiębiorstwie będzie rosła (tak uważało 61% specjalistów spoza zakładu pracy oraz 72% pracowników służby zakładowej).

Podsumowanie

W ramach diagnozy i prognozy rynku usług oraz charakterystyki służby bhp podjęto próbę rozpoznania i zaprezentowania grupy zawodowej – profesjonalistów bhp – oraz przeanalizowania specyfiki ich pracy, z uwzględnieniem wewnątrzzakładowej służby bhp oraz specjalistów ds. bhp świadczących usługi zewnętrznie.

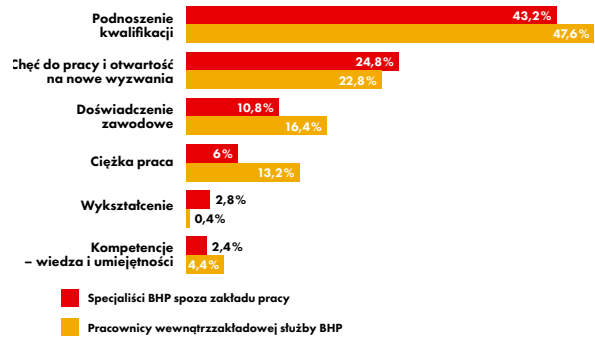
Zaprezentowany w 2020 r. raport nie wyczerpał zagadnień związanych z diagnozą i prognozą rynku usług bhp oraz charakterystyką służby bhp. Co więcej, na niektóre z postawionych pytań dostarczył odpowiedzi jedynie na podstawie prognoz eksperckich czy danych szacunkowych, wywołując – jakże merytorycznie cenna! – dyskusję w środowisku przedstawicieli służby bhp. Część z zaprezentowanych w raporcie szacunków być może da się jednak zweryfikować na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (NSP 2021). W zależności od poziomu agregacji danych, jakie uda się uzyskać Głównemu Urzędowi Statystycznemu w odpowiedzi na pytania dotyczące wykonywanego zawodu (wg Klasyfikacji Zawodów i Specjalności), możliwe byłoby zebranie informacji o liczebności służby bhp oraz formach zatrudnienia [9]. Przewidywany termin udostępnienia ogólnych grupowań danych o zawodach planowany jest dopiero na przełom 2022 i 2023 r.

Biorąc pod uwagę wzrost znaczenia kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy, związany m.in. ze zwalczaniem skutków pandemii, można oczekiwać, że zarówno pracownicy wewnątrzzakładowej służby bhp, jak i specjaliści bhp spoza zakładu pracy będą mieli w najbliższej przyszłości wiele istotnych ról do odegrania w kształtowaniu rzeczywistości społeczno-gospodarczej, zwłaszcza w kontekście przygotowywanych obecnie zmian w Kodeksie pracy [10].

BIBLIOGRAFIA

- [1] Eurofound, Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment. Publications Office of the European Union, Luxemburg 2018.
- [2] DOBRZYŃSKA, M. Diagnoza i prognoza rynku usług bhp oraz charakterystyka służby bhp w Polsce. Raport. Warszawa: CIOP-PIB, 2020.
- [3] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

Jakie w Pana/Pani opinii są najważniejsze warunki rozwoju zawodowego?



Rys. 5. Najczęstsze odpowiedzi na pytanie dotyczące warunków rozwoju zawodowego w służbie bhp. Źródło: badanie kwestionariuszowe (N = 500)

Fig. 5. The most frequent answers to the question concerning the conditions of professional development in the OHS service. Source: questionnaire survey (N = 500)

[4] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2020 poz. 1320).

[5] KOŁODZIEJCZYK, E. Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, [w:] Meritum Bezpieczeństwo i higiena pracy. Wolters Kluwer, 2017.

[6] 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.).

[7] Informacja o zawodzie Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy (325502). MRPIPS, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB. Warszawa 2018.

[8] Informacja o zawodzie Specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy (229103). MRPIPS. Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB. Warszawa 2018.

[9] Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2018 r. poz. 227).

[10] Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12346911> [dostęp: 17.06.2021].

Publikacja opracowana na podstawie wyników V etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2021-2022 w zakresie zadań służb państwowych ze środków Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii.

Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.