



BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POLSCE 2021

Rola i wizerunek służb BHP



KOALICJA
**BEZPIECZNI
W PRACY**



SPIS TREŚCI

2	WSTĘP
3	KONTEKST ZAGADNIENIA
5	METODOLOGIA – BADANIE JAKOŚCIOWE
6	WYNIKI – BADANIE JAKOŚCIOWE Podsumowanie wywiadów indywidualnych
9	METODOLOGIA – BADANIE ILOŚCIOWE
10	WYNIKI – BADANIE ILOŚCIOWE Zadania należące do obowiązków służbowych przed i w trakcie pandemii
12	RODO
13	Co jest najciekawsze i najtrudniejsze w pracy bhp-owca
15	Inwestycje w bhp
15	Częstotliwość i jakość szkoleń bhp – online vs. stacjonarne
17	Odpowiedzialność w pracy oraz regulacje prawne związane z pracą zdalną
19	Regulacje wprowadzone w czasie pandemii
20	Postrzeganie bhp – pracownicy vs. pracodawcy
22	Sposób oceniania pracy personelu, benefity w związku z pandemią oraz zadowolenie z zarobków
24	STRUKTURA DEMOGRAFICZNA
27	KOMENTARZE EKSPERTÓW
30	O KOALICJI
31	Firmy tworzące Koalicję

WSTĘP

W niniejszej, już ósmej, edycji raportu *Bezpieczeństwo pracy w Polsce*, przyglądamy się z bliska specjalistom i managerom bhp. Raport jest cykliczną publikacją **Koalicji Bezpieczni w Pracy**, która powstała w 2014 r. w celu promocji kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy z inicjatywy firm CWS Polska, PW Krystian i TenCate Protective Fabrics. Na przestrzeni lat do Koalicji dołączały firmy z różnych branż, w tym m.in. DHL Parcel. Koalicja prowadzi dynamiczną działalność edukacyjną w zakresie obowiązujących norm i procedur bhp, wspierając pracodawców we wdrażaniu wysokich standardów bezpieczeństwa i wskazując realne korzyści płynące z ich przestrzegania.

W przeciągu minionych ośmiu lat badaliśmy podejście pracowników i pracodawców do kwestii bezpieczeństwa. Badanie realizowane w 2018 roku było odpowiedzią na dynamiczną sytuację cudzoziemców na rynku pracy w Polsce. W 2019 roku przyjrzelśmy się bliżej zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy, takim jak stres, mobbing czy depresja. Z kolei w roku 2020 pytaliśmy o przygotowanie firm do pandemii koronawirusa oraz o działania podjęte w tym czasie w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

Nie ulega wątpliwości, że pandemia wpłynęła na niemal wszystkie branże, a w szczególności – na działy bhp, których pracownicy stali na pierwszej linii frontu walki z epidemią. Właśnie dlatego w tym roku chcemy przyjrzeć się bliżej służbom bhp. Wiemy, że podczas pandemii – zwłaszcza w pierwszych miesiącach jej trwania – po stronie pracowników branży bhp stały nie tylko obowiązki związane z dbaniem o dostępność środków ochrony osobistej, takich jak maski, rękawiczki czy środki do dezynfekcji, ale także tworzenie i wdrażanie nowych procedur w firmie czy przeprowadzanie szkoleń bhp w formie zdalnej. Musieli oni również – czy też przede wszystkim – wziąć na siebie dużo większą odpowiedzialność za bezpieczeństwo i zdrowie, a nawet życie, pracowników. Czy te zmiany były krótkotrwałe, czy też przyniosły długofalowe efekty? Czy pracownik bhp jest obecnie bardziej doceniany przez pracodawcę, a współpracownicy traktują kwestie bezpieczeństwa priorytetowo? Czy bhp stało się kluczowym tematem, a specjaliści i menadżerowie odpowiedzialni za bezpieczeństwo pracy mają wpływ na decyzje strategiczne podejmowane w firmach?

Zapraszamy do lektury raportu.

Koalicja Bezpieczni w Pracy



KONTEKST ZAGADNIENIA

Czas pandemii

Pandemia koronawirusa, która wybuchła na początku 2020 roku, wpłynęła na szereg procesów w firmach. Była wyzwaniem zarówno ekonomicznym (spowolnienie gospodarcze), jak i organizacyjnym (zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, zagwarantowanie ciągłości dostaw, zoptymalizowanie zarządzania procesami i zespołem).

Trwają prace legislacyjne nad zmianami w Kodeksie pracy, które są pokłosiem wyzwań, przed jakimi stanął polski biznes w czasie pandemii. Wypracowywane są pomysły, które dotyczą takich obszarów jak praca zdalna, wewnętrzne procedury związane z pandemią, wypadkowość, ekwiwalent za ergonomiczny sprzęt biurowy. Konsultacje objęły stronę zarówno pracodawców, jak i związków zawodowych. Jednak głos środowisk bhp w tematach dotyczących kwestii bezpieczeństwa pracy jest wciąż mało słyszalny.



KONTEKST ZAGADNIENIA

Z raportu *Bezpieczeństwo Pracy w Polsce 2020* wynika, że:

- Większość pracodawców w Polsce wprowadziło szereg zmian organizacyjnych w zakresie bhp z powodu pandemii:
 - 97 proc. z nich zaopatrzyło pracowników w dodatkowe środki ochrony,
 - 96 proc. dostosowało zakład pracy do nowych wymogów sanitarnych.
- Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy pozytywnie oceniają wprowadzony system pracy zdalnej.
- Ponad 1/3 pracowników zadeklarowała, że stres jest jednym z 5 najistotniejszych czynników wpływających na ich pracę.
- 95 proc. pracodawców i 52 proc. pracowników spodziewa się pozytywnego wpływu pandemii na jakość standardów bhp w miejscu pracy.
- Obie grupy badanych spodziewają się, że długofalowy wpływ pandemii na kondycję przedsiębiorstwa będzie negatywny.

Różne perspektywy na przyszłość:

- Pracodawcy częściej spodziewają się wstrzymania planowanych inwestycji (45 proc.) i spadku konkurencyjności (35 proc.).
- Pracownicy w większym stopniu obawiają się redukcji wynagrodzeń (25 proc.) i zwiększenia kosztów pracy (20 proc.).
- Pracodawcy zdecydowanie częściej wskazują potrzebę inwestycji w bezpieczeństwo infrastruktury IT oraz środki ochrony osobistej.

METODOLOGIA – BADANIE JAKOŚCIOWE

- Celem badania było uchwycenie obecnych zadań specjalistów bhp, identyfikacja historii zawodowej czy znaczące pogłębienie wiedzy dotyczącej zmian w wyniku pandemii koronawirusa i obostrzeń z nią związanych.
- **Metoda:** za metodę uzyskania materiału w badaniu jakościowym przyjęto przeprowadzenie 8 IDI (indywidualny zogniskowany wywiad).

W związku z pandemią koronawirusa SARS-CoV-2 w trosce o zdrowie i bezpieczeństwo, zarówno respondentów jak i badaczy, badanie zrealizowano w trybie online za pośrednictwem aplikacji ZOOM, z wykorzystaniem kamer internetowych, aby na bieżąco obserwować reakcje niewerbalne uczestników badania.

- **Dobór próby:** w badaniu wzięło udział 8 osób¹⁾.
- **Miejsce i czas:** 8–13.07.2021 r.
Wywiady zrealizowane przez agencję badawczą SW Research za pośrednictwem aplikacji ZOOM.

Największe wyzwania, z którymi mierzą się badani, to przede wszystkim kontakt z ludźmi. Jest on niezbędny, aby zbudować odpowiednią kulturę i bezpieczeństwo pracy.

¹⁾ Uczestnicy badania:

IDI 1 | K, specjalista ds. bhp i oś; ścieżka bhp wybrana na studiach, 11 lat w zawodzie; niezależny 2-osobowy dział bhp podlegający bezpośrednio pod zarząd

IDI 2 | K, specjalista ds. bhp; ukończenie studiów podyplomowych z zakresu bhp, 3 lata w zawodzie; niezależna 2-osobowa komórka bhp podlegająca bezpośrednio pod zarząd

IDI 3 | K, specjalista ds. bhp; ukończenie studiów podyplomowych z zakresu bhp, 10 lat w zawodzie; stanowisko koordynatora, współpraca B2B, jednoosobowa komórka podlegająca pod inwestora budowy

IDI 4 | K, inspektor bhp; kształcenie w kierunku pracy w inspekcji sanitarnej i bhp; 10 lat pracy w bhp; współpraca B2B z firmą, która pozyskuje klientów

IDI 5 | K, specjalista ds. bhp; ukończenie studiów podyplomowych z zakresu bhp i technika bhp, 12 lat w zawodzie; jednoosobowa komórka podlegająca bezpośrednio pod zarząd

IDI 6 | M, kierownik działu bhp; ukończenie studiów podyplomowych z zakresu bhp, 7 lat pracy w branży bhp; niezależny dział bhp podlegający bezpośrednio pod zarząd

IDI 7 | K, specjalista ds. bhp; ukończenie studiów podyplomowych z zakresu bhp i technika bhp, 3 lata w zawodzie; praca etatowa w firmie outsourcingowej – obsługa korporacji międzynarodowych

IDI 8 | M, główny specjalista ds. bhp; ukończenie studiów podyplomowych i inspektora ppoż; 18 lat w zawodzie; współpraca B2B z firmą outsourcingową

WYNIKI – BADANIE JAKOŚCIOWE

PODSUMOWANIE WYWIADÓW INDYWIDUALNYCH



Co – zdaniem bhp-owców – jest najważniejsze i najbardziej interesujące w ich pracy? Respondenci wskazują na ciągły kontakt z ludźmi, a także możliwość rozwoju, związaną z koniecznością pogłębiania swojej wiedzy. Badani mówią także o różnorodności pracy i wskazują fakt, że często nie wiadomo, co przyniesie kolejny dzień. Jedna z badanych podkreśla, że ważny jest aspekt zaangażowania zarządu w działania związane z bhp, ponieważ bez ich gotowości na współpracę specjaliści bhp nie mogą nic zdziałać.

Z kolei, jeśli chodzi o największe wyzwania, z którymi mierzą się badani, to przede wszystkim jest to kontakt z ludźmi. Jest on niezbędny, aby zbudować odpowiednią kulturę i bezpieczeństwo pracy wśród managerów średniego szczebla i pracowników, a ci nie zawsze wykazują gotowość do współpracy.



Wyzwaniem jest również stała gotowość na zmiany i jeśli chodzi o obowiązujące przepisy, i o konieczność wprowadzania nowych procedur. Dla dwóch badanych wyzwaniem jest także język, ze względu na potrzebę posługiwania się technicznym słownictwem w międzynarodowych firmach. Dla jednego z badanych wyzwaniem jest osiągnięcie dobrych wyników. Z kolei z narracji jednej z badanych wynika, że trudno jest jej pracować w środowisku, w którym pracują głównie lub tylko mężczyźni, ponieważ nie akceptują oni tego, że badana jest kobietą oraz że nie posiada technicznego wykształcenia.

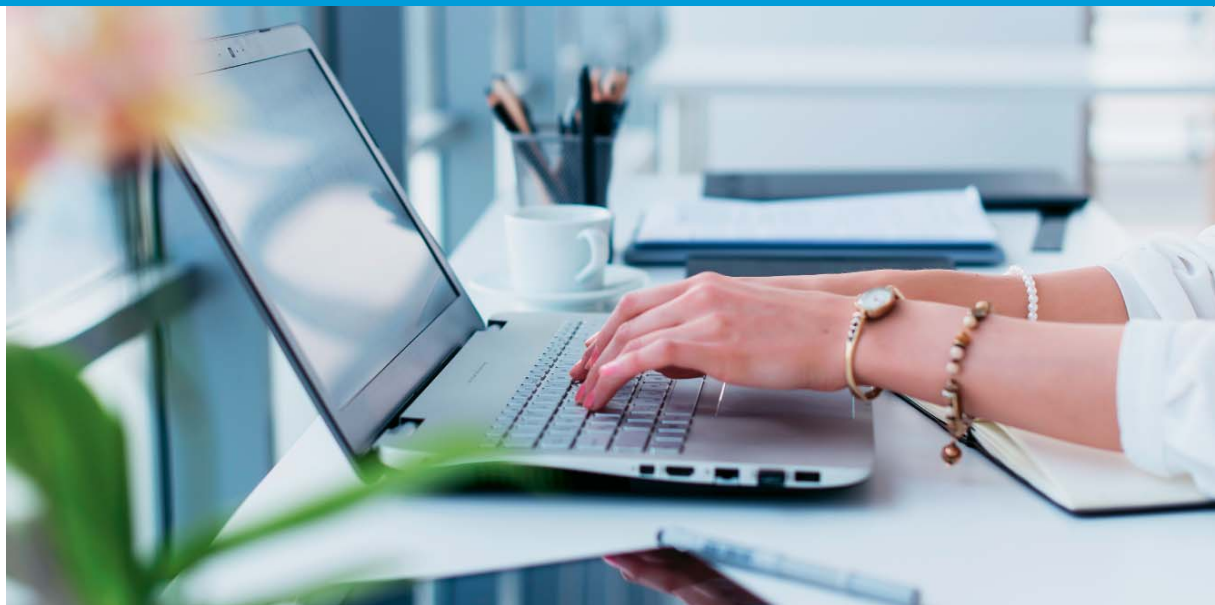
Badani twierdzą, że przed pandemią ich praca obfitowała w spotkania „na żywo” i byli przyzwyczajeni do codziennych obowiązków. Jednocześnie okres, w którym pojawiła się pandemia, był okresem wzmożonej pracy, nawet po 12 godzin dziennie i koniecznością bycia 24 godziny pod telefonem.

W wielu firmach powołano sztab kryzysowy składający się z osób z działu bhp oraz z zarządu, który codziennie spotykał się i analizował bieżącą sytuację pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy w firmach.

Warunki pracy zmieniły się zwłaszcza w firmach, w których pracownicy pracują na halach lub w pomieszczeniach produkcyjnych. Firmy, w których pracownicy pracują na swoich stanowiskach na zewnątrz, według badanych nie odczuły większych zmian.



Dla wszystkich pierwsze tygodnie i miesiące pandemii były okresem niepokoju, opierały się na byciu w gotowości. Badani podkreślali, że ich rola w czasie pandemii była bardzo ważna, ponieważ to głównie od nich zależało, aby przygotować nowe procedury działania, standardy postępowania i wytyczne. Można tutaj wymienić takie kwestie, jak zachowywanie dystansu i dezynfekcja rąk, ustalenie liczby osób obecnych w szatniach czy kantine, przemieszczanie się, ale i praca w maseczkach oraz praca zmianowa. Do zadań badanych należało również mierzenie temperatury i prowadzenie ankiet, co wiązało się również z wątpliwościami, które wynikały z zadbania o kwestie RODO. Badani byli odpowiedzialni również za komunikację z pracownikami w celu rozwiania ich wątpliwości, ale także w pomocy w zarządzaniu stresem. Badani wspominają o większej ilości szkoleń, raportów i spraw administracyjnych, niż przed pandemią. Wynikało to m.in. z organizacji szczepień na terenie firmy.



Pracownicy mieli różne podejście do sytuacji, kiedy wybuchła pandemia. Jedni zaprzeczali istnieniu pandemii, drudzy byli przestraszeni, odmawiali przychodzenia do pracy, chcieli iść na zwolnienia lub wymagali przestoju w pracy. Dla większości uciążliwa była praca w масeczkach, jednak z biegiem czasu sytuacja się ustabilizowała, a ludzie się uspokoiili.

Z kolei, biorąc pod uwagę wpływ pandemii na funkcjonowanie firm, to zdania wśród badanych są podzielone. Część uważa, że w firmach, w których pracują, nie było przestojów, czasem nawet zwiększyła się liczba zamówień i te z nich dobrze poradziły sobie z organizacją pracy. Natomiast inni twierdzą, że pierwsze miesiące dla firm były bardzo trudne, ostatecznie niektóre z nich nie przetrwały na rynku, a przede wszystkim miały problem z dostępnością pracowników, ze względu na zakażenia, ale również zwolnienia, które brali pracownicy, aby zajmować się dziećmi.



Największymi wyzwaniami dla badanych w czasie pandemii były pierwsze tygodnie po jej pojawieniu się w Polsce, kiedy to musieli podejmować decyzje ważne dla funkcjonowania firmy i bezpieczeństwa pracy pracowników. Skomplikowane również było komunikowanie się z pracownikami, ponieważ niektórzy z nich byli roszczeniowi, zaś inni przestraszeni. Niektórzy odmawiali pracy w nowych warunkach. Ważne było także skupienie się na kwestii RODO, która dla niektórych również była skomplikowana i nie do końca było wiadomo, czy decyzje, które podejmowali, były zgodne z aktualnymi wymogami w tym zakresie.

Badani jednogłośnie twierdzą, że zarządy firm, w których pracują lub które obsługują, były zaangażowane w zagwarantowanie bezpieczeństwa pracy w momencie wystąpienia pandemii i przeznaczyły wystarczające środki finansowe, aby zapewnić bezpieczeństwo pracy pracownikom. Zdaniem badanych firmy, w których pracują, nie miały problemu z zainwestowaniem w środki bezpieczeństwa.

Firmy miały zabezpieczone środki na cele związane z bhp i nawet w sytuacji wielokrotnie wyższych cen za środki bezpieczeństwa zagwarantowali pracownikom ich odpowiednią ilość.

Badani wymieniają takie środki bezpieczeństwa i poczynione inwestycje jak: zakup масeczek, środków dezynfekujących i kamer termowizyjnych, testowanie raz w tygodniu pracowników, zapewnienie szczepień na terenie firmy, pozostawianie pracowników w domach bez świadczenia pracy, a z prawem do wynagrodzenia, zakup laptopów, dzięki którym pracownicy mogli świadczyć pracę z domu.



Badani mają różne podejście do pracy zdalnej. Jedni są zadowoleni z tego rodzaju pracy, twierdząc, że podczas pracy zdalnej można być przynajmniej tak samo lub bardziej efektywnym. Jednocześnie taka forma pracy pozwala oszczędzić czas poświęcany na dojazdy do pracy. Z kolei drudzy widzą więcej wad niż zalet w takim trybie pracy, szczególnie biorąc pod uwagę charakter pracy w bhp.



Zdania są również podzielone, jeśli chodzi o bezpieczeństwo pracy zdalnej. Z jednej strony badani uważają, że bezpieczeństwo pracy nie jest mniejsze, aniżeli w biurze, z drugiej strony nie każdy może pozwolić sobie na pracę w warunkach, które są zgodne z przepisami bhp, problemem może być chociażby odpowiednia wysokość biurka czy odległość od monitora. Badani mają niewielką wiedzę na temat planowanych regulacji dotyczących bezpieczeństwa, jakie mają zostać wprowadzone. Niektórzy słyszeli coś na ten temat, ale nie wiedzą dokładnie, jakie przepisy mają wejść w życie. Jednak nie wyobrażają sobie, aby praca zdalna, która pozostanie na dłużej w wielu firmach, pozostała bez żadnych regulacji. Badani komunikują, że firmy zapewniały osobom, które zaczęły pracować zdalnie, zarówno sprzęt do pracy, jak i zadbały, aby specjaliści bhp przygotowali instruktaż bezpieczeństwa pracy zdalnej dotyczący np. przystosowania wysokości biurka czy odległości od monitora.

Tylko dwie spośród badanych uważają, że w ich firmach nie zostały wdrożone szkolenia bhp online, a wynika to przede wszystkim z charakteru pracy w tych firmach (firma budowlana oraz kopalnia). Pozostałe osoby prowadzą szkolenia online w swoich firmach lub/i w firmach, które obsługują. W niektórych firmach ten typ szkoleń został wdrożony już przed pandemią. Z opinii badanych wynika, że szkolenia online są potrzebne, zwłaszcza, jeśli nie można ich prowadzić stacjonarnie. Według badanych, szkolenia online są potrzebne, zwłaszcza, jeżeli nie można ich prowadzić stacjonarnie. Jednocześnie zaznaczają, że te stacjonarne są lepsze od szkoleń online, ponieważ uczestnicy mogą więcej się nauczyć, a szkolenicy są w stanie bardziej kontrolować przebieg szkolenia, widzieć zainteresowanie i skupienie kursantów.



Według jednej z badanych, ważne jest również to, aby szkolenia online były prowadzone przez osoby, które pracują w danej firmie. Taka osoba najlepiej zna specyfikę pracy w firmie i może przeprowadzić szkolenie bardziej szczegółowe niż osoba, która szkoli, ale nie pracuje na co dzień w danym przedsiębiorstwie. Jedną z badanych uważa, że najlepszą opcją jest wykorzystywanie nowych technologii, np. kamer 360 stopni, wtedy szkolenia online są interaktywne i bardziej interesujące. Dodatkowo, dobrym rozwiązaniem jest wykorzystanie platformy szkoleniowej w firmach, gdzie można umieszczać różne szkolenia, np. „szkolenia covidowe”, tak jak to wdrożone zostało w firmie, gdzie pracuje badana.

Z badania wynika, że wyzwania jakie czekają bhp-owców od momentu pojawienia się pandemii, to przede wszystkim przygotowanie się do funkcjonowania w nowej rzeczywistości. To z kolei będzie uwarunkowane przepisami, obowiązującymi w firmach i tym, jak będzie wyglądał tryb pracy – czy pracownicy będą świadczyć pracę zdalnie, hybrydowo, a może tylko stacjonarnie. Jedną z badanych uważa, że wyzwaniem jest dla niej komunikacja z tymi firmami, które przyzwyczyły się do organizacji pracy w trybie online. Oczekują one, aby również kontrole odbywały się w tej formie.

Podkreślana jest kwestia przekonywania pracowników do szczepień jako niezbędna, aby sytuacja zarówno w Polsce, jak i na świecie unormowała się.

Według badanych, ich ranga w pracy wzrosła w czasie pandemii, ze względu na ich udział w sztabie kryzysowym, tworzoną razem z zarządem. To właśnie pracownicy bhp uchodzili za ekspertów, którzy wiedzą, jak działać w trudnej dla wszystkich sytuacji. Większość osób czuła się doceniona zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Dla trzech osób spośród badanych, efektem była nie tylko nagroda w postaci pochwały, ale również premia.

Temat zarobków to wrażliwy temat dla badanych. Znacząca część stwierdza, że jest zadowolona ze swoich zarobków, ale niektórzy z nich mimo tego chcieliby zarabiać więcej (nie podają kwot). Z kolei dwie z badanych uważają, że ich zarobki są średnie i powinny zarabiać więcej.



ZAGADNIENIA BADAWCZE I METODOLOGIA

METODOLOGIA – BADANIE ILOŚCIOWE

- **Celem badania** było poznanie opinii pracowników branży bhp nt. poczucia bezpieczeństwa pracy w Polsce oraz wizerunku i zadań służb bhp w postpandemicznej rzeczywistości.
- Badanie zostało zrealizowane w dniach 28.07–05.08.2021 przez **SW RESEARCH Agencję Badań Rynku i Opinii** metodą wywiadów telefonicznych (CATI).
- W ramach badania przeprowadzono **240 ankiet** ze specjalistami i managerami bhp, szefami działów bhp, osobami nadzorującymi pracę pracowników bhp.
- Kwestionariusz badawczy został przygotowany przez **SW RESEARCH** i konsultowany z **Koalicją BEZPIECZNI W PRACY**.

WYNIKI – BADANIE ILOŚCIOWE

Z badania jakościowego wynika, że pracownicy bhp byli przyzwyczajeni do swoich obowiązków sprzed pandemii, a ich praca obfitowała w spotkania „na żywo”. Okres, w którym pojawiła się pandemia, był czasem wzmożonej pracy, nawet po 12 godzin dziennie i koniecznością bycia pod telefonem przez 24 godziny. W badaniu ilościowym, charakteryzującym się jednak dużo większą liczbą uczestników, inaczej niż w badaniu jakościowym, nie zaobserwowano znaczących zmian w zakresie zadań należących do obowiązków służbowych przed pandemią w stosunku do sytuacji w trakcie pandemii.

Wszyscy respondenci zadeklarowali, że ich podstawowym obowiązkiem przed pandemią było przeprowadzanie szkoleń bhp (100 proc.), w trakcie pandemii nastąpił jednak nieznaczny spadek (98 proc.). Inne zadania, takie jak przeprowadzanie szkoleń przeciwpożarowych (99 proc.), czy też wprowadzanie i informowanie o regulacjach, pozostawały na takim samym poziomie (98 proc.). Zaobserwowano niewielki spadek, jeśli chodzi o działania, takie jak zapoznavanie pracowników z zasadami ergonomii pracy (z 98 do 95 proc.), czy też odbiór techniczny stanowisk pracy, urządzeń czy obiektów (z 97 do 95 proc.), co mogło wiązać się ze zwiększoną popularnością pracy zdalnej.

Ponad połowa respondentów (54 proc.) zadeklarowała, że do ich zadań zarówno przed pandemią, jak i w trakcie, należał udział w strategicznych spotkaniach kadry kierowniczej dotyczących organizacji pracy/produkcji/sprzedaży. 94 proc. spośród nich twierdzi, że nadal bierze w nich udział.

W trakcie pandemii pojawiły się również nowe obowiązki, takie jak pilnowanie przestrzegania nowych procedur (97 proc.) czy też mierzenie temperatury i przeprowadzanie ankiet wśród pracowników (90 proc.).

ZADANIA NALEŻĄCE DO OBOWIĄZKÓW SŁUŻBOWYCH PRZED I W TRAKCIE PANDEMII

KOMENTARZ EKSPERTA

W przepisach prawa wskazane są liczne obowiązki służby bhp. W związku z ogłoszeniem pandemii doszedł jeszcze jeden bardzo ważny obowiązek, który trzeba było zrealizować szybko. Była to konieczność opracowania nowych procedur bezpieczeństwa w związku z zagrożeniem koronawirusem SARS-CoV-2. W marcu 2020 r., kiedy w Polsce pojawił się pierwszy przypadek zakażenia, który bardzo szybko rozwinął się w tzw. „pierwszą falę”, to właśnie służby bhp musiały odpowiedzieć na zagrożenie w pierwszej kolejności, bo regulacje wprowadzane przez rząd często się zmieniały. Jednocześnie, jak pokazują wyniki badania, prawie wszyscy bhp-owcy byli odpowiedzialni za zachowanie dystansu i dezynfekcję rąk (97 proc.) oraz przeprowadzanie ankiet czy mierzenie temperatury pracownikom (90 proc.). Przy czym nie zapominajmy, że poza tym bhp-owcy musieli dalej wykonywać swoje podstawowe zadania.



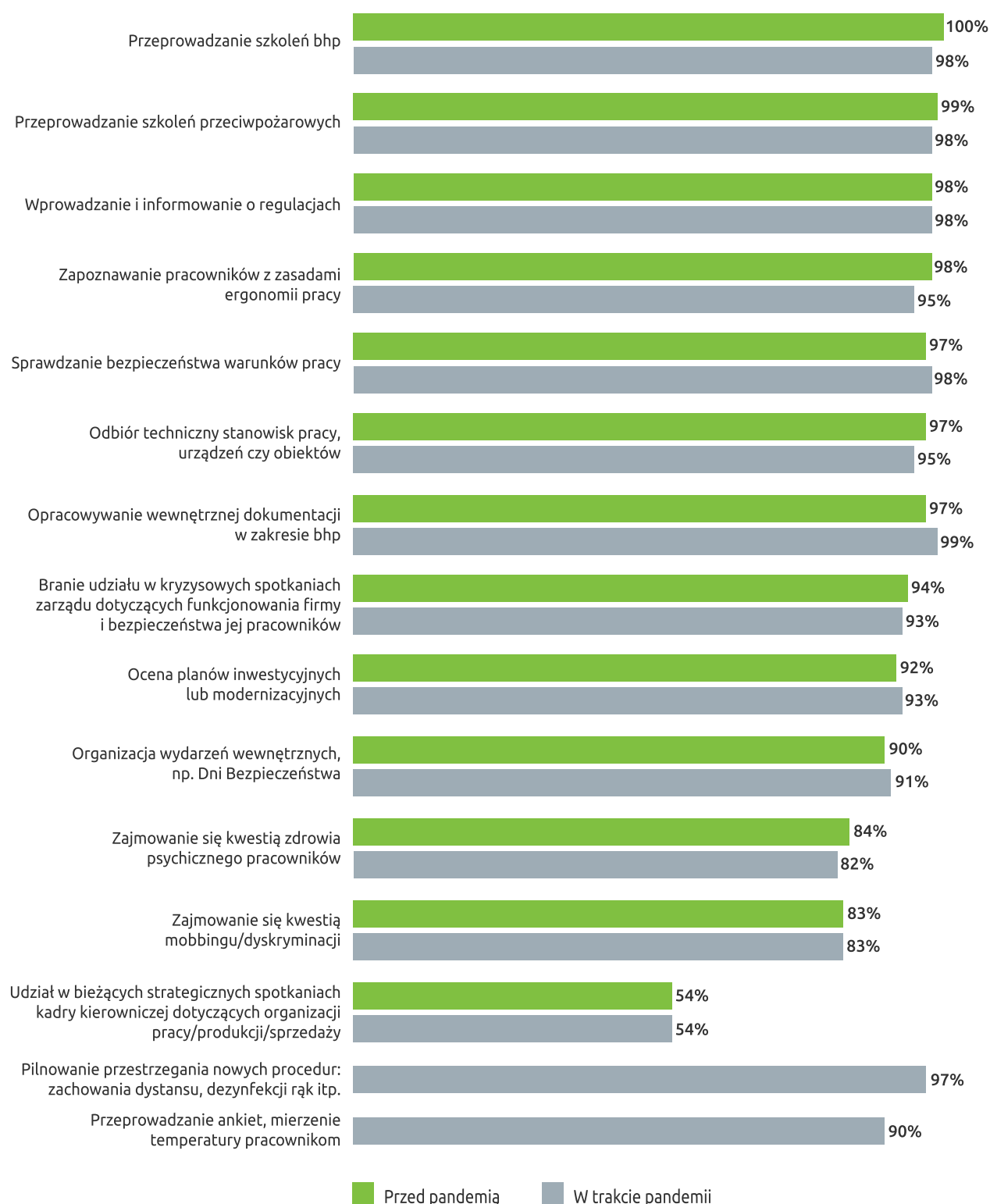
Marta Tomaszewska

specjalista ds. bhp
w CWS

ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

Wykres 1. Jakie zadania należały do Pani/Pana obowiązków przed pandemią koronawirusa?*

A które zadania należały do Pani/Pana obowiązków w momencie wystąpienia pandemii koronawirusa?* [N=240]



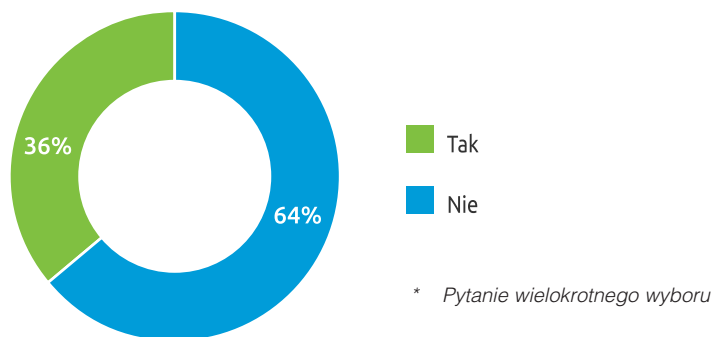
* Pytanie wielokrotnego wyboru



RODO

Badanie ilościowe potwierdziło wnioski z badania jakościowego, zgodnie z którymi osoby zatrudnione w branży bhp doświadczały w czasie pandemii wątpliwości, jeśli chodzi o zgodność ich działania z obowiązującymi przepisami RODO. Dotyczyło to 64 proc. respondentów.

Wykres 2. Czy ze względu na obowiązki związane z bhp podczas pandemii miała Pani/miał Pan wątpliwości, że działa zgodnie z obowiązującymi przepisami RODO?* [N=240]



CO JEST NAJCIEKAWSZE I NAJTRUDNIEJSZE W PRACY BHP-OWCA

Jeśli chodzi o najciekawszy aspekt pracy w branży bhp, zarówno z badania jakościowego, jak i ilościowego, wynika, że jest to możliwość rozwoju (69 proc.). Z kolei dla 66 proc. respondentów jest to kontakt z ludźmi, a dla 45 proc. ciekawe projekty.

Dla ponad połowy respondentów (51 proc.), największym wyzwaniem w pracy jest brak zrozumienia istotności kwestii bhp ze strony pracowników, a zaraz za tym (48 proc.) brak zrozumienia istotności kwestii bhp ze strony przełożonych/pracodawców/usługodawców. Jako wyzwanie w pracy w branży bhp wskazano również dyskryminację: ze względu na płeć (8 proc.) oraz wykształcenie – np. specjalista bhp w wysoko wyspecjalizowanym środowisku technicznym (9 proc.). Natomiast najmniej, bo 2 proc. respondentów wskazało na poczucie braku wpływu na funkcjonowanie firmy.

Wykres 3. Co jest najciekawszego w pracy w branży bhp? ** [N=235]



** Pytanie zadane wyłącznie osobom, które przed pandemią lub w momencie wystąpienia pandemii brały udział w kryzysowych spotkaniach zarządu dotyczących funkcjonowania firmy i bezpieczeństwa jej pracowników lub biorącym udział w bieżących strategicznych spotkaniach kadry kierowniczej dotyczących organizacji pracy/produkcji/sprzedaży

KOMENTARZ EKSPERTA

Praca w branży bhp daje przede wszystkim duże możliwości rozwoju – twierdzi tak prawie 70 proc. respondentów. Jedną z przyczyn jest na pewno interdyscyplinarność, której wymaga się od służb bhp. Wśród pozytywów pracy w branży znalazł się także kontakt z ludźmi oraz współpraca przy ciekawych projektach. Martwi natomiast tak niskie poczucie sprawczości, brak poczucia wpływu na to, jak firma funkcjonuje, czy na jej przychody. Jednak szczególnie alarmujące jest to, że zaledwie 12 proc. respondentów wskazało, że budowanie kultury bezpieczeństwa jest jednym z ciekawszych aspektów pracy w branży. Być może przyczyną jest fakt, że jest to zadanie niezwykle trudne, bo wymaga nie tylko dobrych statystyk wypadkowości, ale tworzenia systemowego podejścia do bhp całej załogi.



Ewa Gawrysiak

Sales & End User
Marketing Manager

TenCate
Protective Fabrics

ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

Wykres 4. A co jest wyzwaniem w pracy w branży bhp?* [N=240]



Adam Mikoś
kierownik działu bhp
DHL Parcel Polska
ekspert Koalicji
Bezpieczni w Pracy

KOMENTARZ EKSPERTA

Praca specjalisty ds. bhp wiąże się z wieloma wyzwaniami. Wydawało by się, że do największych należy potrzeba orientowania się w zmieniających przepisach prawa, czuwanie nad procesami pracy i uczestniczenie w dopasowywaniu ich do dynamicznie zmieniających się warunków, czy bycie w ciągłym kontakcie z ludźmi, co jest podstawą pracy każdego specjalisty ds. bhp. Niespodziewanie respondenci wskazali inaczej. Okazało się, że największym wyzwaniem w ich pracy jest brak zrozumienia istotności bhp ze strony pracowników, odpowiedziało tak aż 51 proc. pytanym, oraz brak zrozumienia tego samego tematu ze strony przełożonych/pracodawców/usługodawców – 48 proc. To niezwykle alarmujący i przykry sygnał, ponieważ w takiej sytuacji trudno mówić o skutecznym zarządzaniu bezpieczeństwem. Jak widać, dział bhp czeka ogromne wyzwanie, jakim jest wzmacnianie świadomości nie tylko w oczach samych pracowników, ale przede wszystkim osób decyzyjnych w organizacji, od których właśnie powinno się zacząć budowanie kultury bezpieczeństwa każdej organizacji.

KOMENTARZ EKSPERTA

Alarmujący jest odsetek specjalistów bhp wskazujących kontakt z ludźmi jako jedno z trzech największych wyzwań. Bez dobrego kontaktu z ludźmi nie da się zbudować kultury bezpieczeństwa (32 proc. wskazuje to wyzwanie, jako kluczowe), a tylko gdy każdy pracownik będzie zaangażowany w bezpieczeństwo, przestrzeganie zasad będzie naturalne, będziemy w stanie zmniejszyć liczbę wypadków, która nadal jest wyższa od większości krajów Europy Zachodniej, w tym krajów skandynawskich oraz Niemiec, choć lekko poniżej średniej UE.

Nadal obserwujemy pracowników narażonych na poważne zagrożenia, zdejmujących odzież ochronną, rękawice, czy rozpinający ubranie, bo wygodniej jest im wykonywać prace w bawełnianym t-shircie i gołymi rękami. Nie czujemy respektu przed niebezpieczeństwem, które jeszcze nas nie dotknęło.



Elżbieta Rogowska

wiceprezes zarządu
ds. operacyjnych

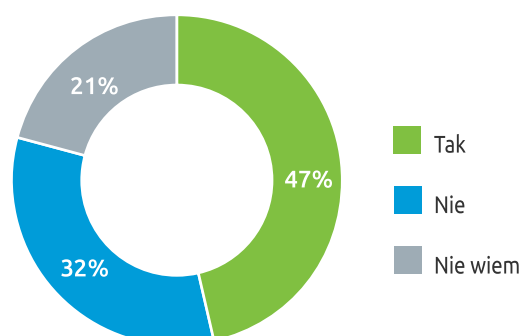
PW KRYSTIAN

ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

INWESTYCJE W BHP

Zdaniem prawie połowy ankietowanych (47 proc.) firma, w której pracują lub dla której świadczą usługi przewiduje inwestycje w bhp w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Jest to na przykład zakup testów, środków ochrony osobistej (maseczek, płynów dezynfekujących), czy osłon plexi, a także wymiana technologii na nowszą lub zmiana oświetlenia.

Wykres 5. Czy firma, w której Pani/Pan pracuje lub dla której świadczy Pani/Pan usługi przewiduje jakieś inwestycje w bhp w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

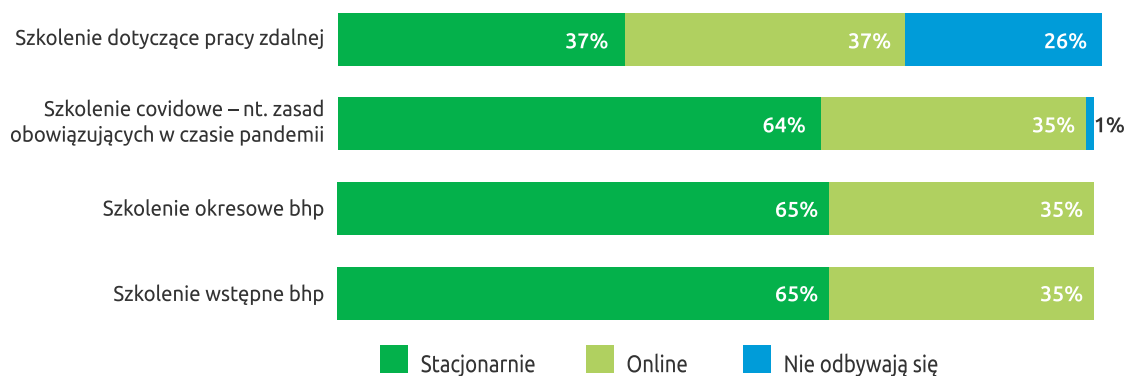


CZĘSTOTLIWOŚĆ I JAKOŚĆ SZKOLEŃ BHP – ONLINE VS. STACJONARNE

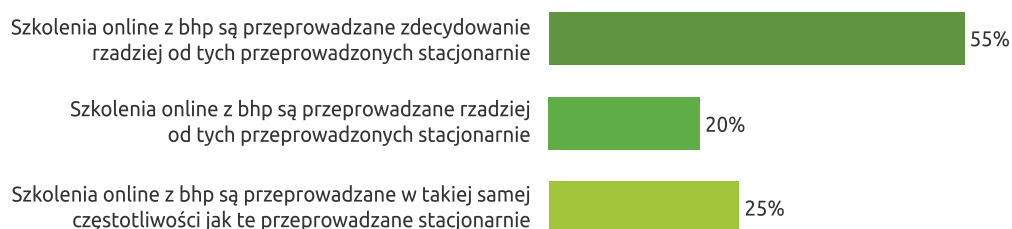
- 65 proc. respondentów deklaruje, że w ich miejscu pracy odbywają się stacjonarne szkolenia wstępne bhp oraz szkolenia okresowe bhp, a 64 proc., że w ich miejscu pracy odbywają się również stacjonarne szkolenia covidowe nt. zasad obowiązujących w czasie pandemii.
- 1/4 ankietowanych twierdzi, że szkolenia dotyczące pracy zdalnej w firmie, w której pracują w ogóle się nie odbywają (26 proc.). Zaledwie 1 proc. badanych twierdzi, że dotyczy to również szkoleń covidowych.

- 35 proc. badanych informuje, że w ich miejscu pracy w trybie online odbywają się szkolenia wstępne bhp, szkolenia okresowe bhp oraz szkolenia covidowe. Jednocześnie 37 proc. twierdzi, że odbywają się również szkolenia dotyczące pracy zdalnej w trybie online.
- Spośród ankietowanych, u których w miejscu pracy nie odbywają się szkolenia dotyczące pracy zdalnej, 16 proc. deklaruje, że nie jest planowane wprowadzenie szkoleń bhp dotyczących pracy zdalnej, podczas gdy 84 proc. oświadczyło, że nie pracuje zdalnie.
- W tej samej grupie respondentów 18 proc. zadeklarowało indywidualne informowanie pracowników o standardach związanych z pracą zdalną jako sposób przygotowania pracowników do tego typu pracy w firmie, dla której świadczą usługi. Tym samym 15 proc. deklaruje, że został wprowadzony regulamin bhp pracy zdalnej, a tylko 3 proc. informuje, że przeprowadzono szkolenia na temat zasad pracy zdalnej.
- Ponad połowa (55 proc.) respondentów deklaruje, iż szkolenia online z bhp są przeprowadzane zdecydowanie rzadziej od tych przeprowadzanych stacjonarnie, a 25 proc. osób badanych twierdzi, że szkolenia te przeprowadzane są w takiej samej częstotliwości, jak te stacjonarne.
- 56 proc. ankietowanych twierdzi, że szkolenia online z bhp są tak samo dobre jak te przeprowadzane stacjonarnie. Z kolei 6 proc. badanych uważa takie szkolenia za lepsze (suma odpowiedzi zdecydowanie i raczej lepsze).

Wykres 6. W jakim trybie odbywają się szkolenia w firmie, w której Pani/Pan pracuje? [N=240]



Wykres 7. Jak często przeprowadza się szkolenia stacjonarne, a jak często szkolenia online w firmie, w której Pani/Pan pracuje/dla której świadczy usługi? [N=240]



Wykres 8. A jak Pani/Pan uważa...? [N=240]



KOMENTARZ EKSPERTA

Wprowadzenie szkoleń online z bhp w okresie pandemii umożliwiło wielu firmom przeprowadzenie tych szkoleń w sposób bezpieczny dla pracowników. Zarówno szkolenia online, jak i stacjonarne bhp mają swoje wady i zalety – i w większości są oceniane jako tak samo dobre (56 proc.). Bez wątpienia jednak została otwarta nowa droga możliwości szkoleń bhp. Rynek zareagował na tę sytuację i zdecydowanie ulepszył jakość szkoleń online. Szkolenia online z bhp są popularne wśród młodych pracowników i oni często wolą taką formę niż szkolenie stacjonarne bhp. Z drugiej strony zawsze będzie grupa pracowników (21 proc.) która uważa, że takie szkolenia online z bhp są zdecydowanie gorszej jakości. Szkolenia online mogą być jednak świetnym uzupełnieniem praktycznego szkolenia.



**Marta
Tomaszewska**

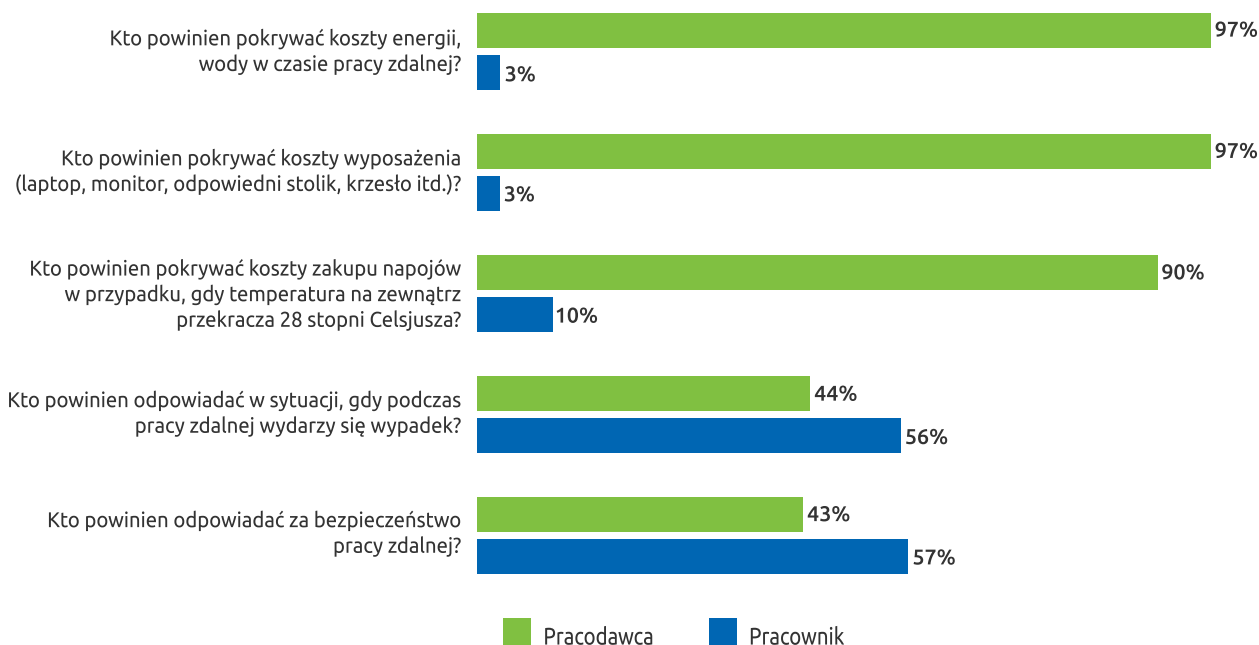
specjalista ds. bhp
w CWS

ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

ODPOWIEDZIALNOŚĆ W PRACY ORAZ REGULACJE PRAWNE ZWIĄZANE Z PRACĄ ZDALNĄ

- Zdecydowanie najwięcej, bo aż 97 proc. ankietowanych uważa, że to pracodawca powinien w czasie pracy zdalnej pokrywać koszty energii i wody oraz koszty wyposażenia (laptop, monitor, odpowiedni stół, krzesło, itd.), podczas gdy niewiele mniej – 90 proc. badanych – wskazuje, że to również pracodawca powinien pokrywać koszty zakupu napojów w przypadku, kiedy temperatura na zewnątrz przekracza 28 stopni Celsjusza.
- Ponad połowa respondentów (57 proc.) wskazuje z kolei, że to pracownik powinien odpowiadać za bezpieczeństwo pracy zdalnej, a 56 proc. badanych uważa, że pracownik powinien odpowiadać w sytuacji, gdy podczas pracy zdalnej zdarzy się wypadek.
- O nowych regulacjach, które mają zostać wprowadzone w związku z pracą zdalną słyszało nieco ponad 3/4 (78 proc.) osób badanych.

Wykres 9. Jak Pani/Pan sądzi...? [N=240]



Ewa Nowak

marketing manager
workwear CEE
w CWS

ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

KOMENTARZ EKSPERTA

W badaniu bhp-owcy zostali zapytani, kto – ich zdaniem – powinien być odpowiedzialny za poszczególne kwestie dotyczące pracy zdalnej: pracownicy czy pracodawcy? I tak, o ile zdecydowana większość zgodziła się, że koszty pracy w domu powinien ponosić pracodawca: koszty energii i wody (97 proc.), wyposażenia (97 proc.) oraz napojów podczas upałów (90 proc.), o tyle respondenci uważają, czy też obawiają się, iż znacznie trudniej ponosić zdalnie odpowiedzialność za zdrowie i życie pracowników pracujących w domu. Tak więc, w ocenie pracowników służb bhp, to nie tylko pracodawca, ale również – czy też przede wszystkim – pracownik jest odpowiedzialny za organizację swojego stanowiska pracy w domu w sposób zapewniający bezpieczeństwo. Wkrótce ten dylemat rozwiążą planowane zmiany w Kodeksie pracy, które mają uregulować pracę zdalną.

Wprowadzenie szkoleń online z bhp w okresie pandemii umożliwiło wielu firmom przeprowadzenie tych szkoleń w sposób bezpieczny dla pracowników.



KOMENTARZ EKSPERTA

Wyniki badania pokazują, że w opinii specjalistów i menadżerów bhp to pracodawca powinien ponosić koszty odpowiedniego przygotowania stanowiska pracy podczas jej wykonywania w sposób zdalny. Zupełnie inaczej wyniki wyglądają w przypadku pytania o odpowiedzialność za bezpieczeństwo. W tym wypadku większość (odpowiednio 56 proc. i 57 proc.) respondentów uważa, że to pracownik odpowiada za wypadek przy pracy zdalnej, ponieważ to on odpowiada za jej bezpieczeństwo. Co prawda wypadki przy pracy zdalnej stanowią wyjątki – w 2020 r. od 1 marca do 31 grudnia do Państwowej Inspekcji Pracy zgłoszono 6 takich wypadków. Niemniej, biorąc pod uwagę to, że praca zdalna staje się coraz bardziej popularna i w wielu zakładach pracy zostanie na stałe, niewątpliwie kwestia tego, kto powinien odpowiadać za bezpieczeństwo pracownika podczas pracy z domu, wymaga uregulowania prawnego.



Ewa Gawrysiak

Sales & End User
Marketing Manager

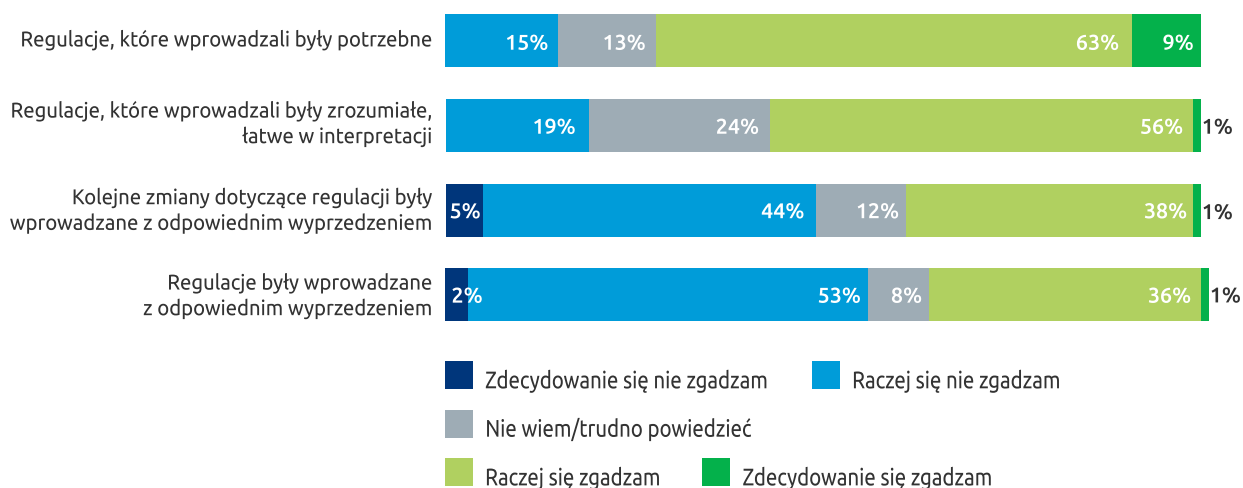
TenCate
Protective Fabrics

ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

REGULACJE WPROWADZONE W CZASIE PANDEMII

- Prawie 3/4 ankietowanych (73 proc.) oświadczyło, że regulacje związane bezpośrednio z bezpieczeństwem pracy w czasie pandemii były potrzebne, a 15 proc. z takim stwierdzeniem się nie zgadza.
- Ponad połowa (57 proc.) respondentów, uważa, że regulacje związane z bhp w czasie pandemii były zrozumiałe i łatwe w interpretacji, natomiast 19 proc. się z tym nie zgadza.
- Wprowadzenie kolejnych zmian dotyczących wspomnianych regulacji jako wprowadzane z odpowiednim wyprzedzeniem ocenia 39 proc. ankietowanych, podczas gdy z tym stwierdzeniem nie zgadza się nieco mniej niż połowa (49 proc.) osób badanych.
- Już wdrożone regulacje za jako wprowadzone z odpowiednim wyprzedzeniem uważa 37 proc. respondentów, a zaprzecza temu twierdzeniu ponad połowa badanych – 56 proc.

Wykres 10. Jak według Pani/Pana poradzi sobie ustawodawca w sytuacji konieczności wprowadzania regulacji związanych z bezpieczeństwem pracy w czasie pandemii?* [N=240]



* Wyniki posortowane malejąco według skumulowanych odpowiedzi „Raczej się zgadzam” i „Zdecydowanie się zgadzam”



Elżbieta Rogowska
wiceprezes zarządu
ds. operacyjnych
PW KRYSTIAN
ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

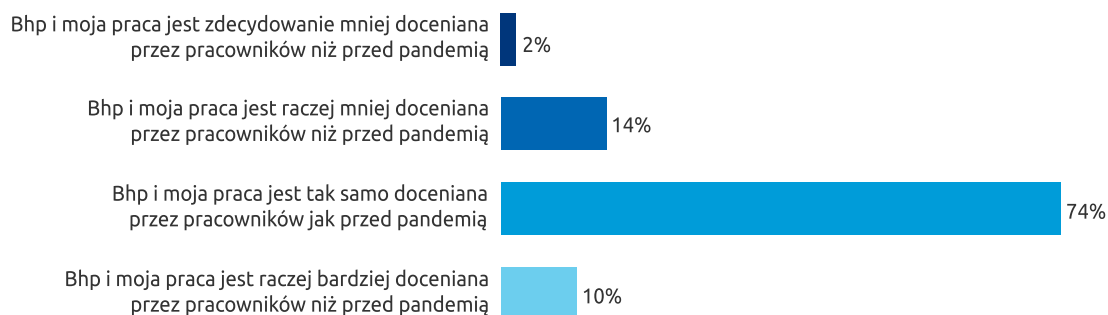
KOMENTARZ EKSPERTA

Większość respondentów jest zdania, że regulacje wprowadzane w trakcie pandemii były potrzebne (72 proc.) i łatwe w interpretacji (56 proc.). Znacznie gorzej oceniono kwestię tego, czy pierwsze i kolejne regulacje były wprowadzane z odpowiednim wyprzedzeniem (odpowiednio 36 i 38 proc.). Jest to o tyle alarmujące, że sytuacja wymagała szybkiego podejmowania decyzji, zwłaszcza podczas pierwszej fali, kiedy procedury działań nie były jeszcze odpowiednio wypracowane przez firmy. Niestety, problem ten nie dotyczy wyłącznie pandemii, ale jest znacznie szerszy. Prawo nie nadąża również za najnowszymi technologiami. Kiedy zaczęliśmy pracować nad czujnikami aktywności w odzieży, okazało się, że nie ma żadnych uregulowań w tym zakresie.

POSTRZEGANIE BHP – PRACOWNICY VS. PRACODAWCY

- Niemal 3/4 (74 proc.) respondentów uważa, że pandemia nie wpłynęła na docenianie bhp i ich własnej pracy ze strony współpracowników, a tylko co dziesiąty badany (10 proc.) sądzi, że bhp i ich praca jest raczej bardziej doceniana przez współpracowników niż przed pandemią.
- Trzech spośród czterech badanych (76 proc.) uważa, że bhp oraz ich praca jest tak samo oceniana przez pracodawców/usługobiorców jak przed pandemią. Jednocześnie tylko 8 proc. respondentów jest zdania, że jest ona raczej bardziej doceniana przez pracodawców w stosunku do sytuacji przed pandemią.

Wykres 11. Jak według Pani/Pana współpracownicy postrzegają bhp i Pani/Pana pracę obecnie? [N=240]



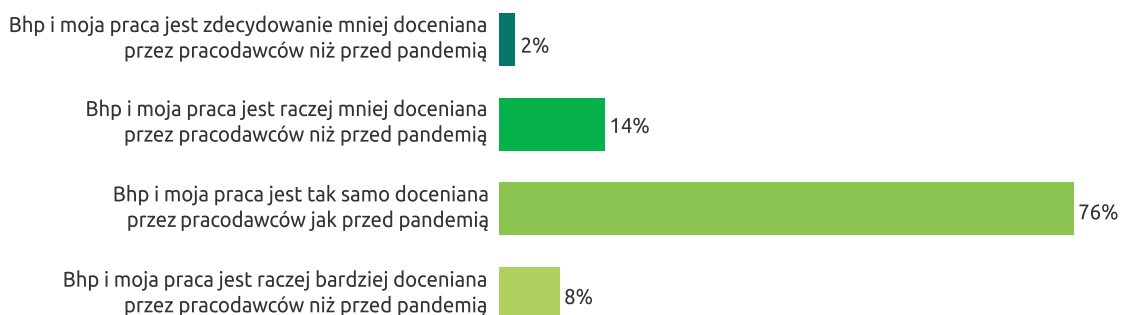
KOMENTARZ EKSPERTA

Badanie pokazuje, że niestety nadal praca służb bhp jest niedoceniana, istotności bhp dla organizacji nie cenią zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, przynajmniej nie w takim stopniu, w jakim powinni. Ponad 2/3 pracowników bhp nie otrzymało żadnej gratyfikacji bądź promocji za ten wymagający okres, w którym – jak podkreślano wywiadach indywidualnych – praca przekraczała standardowe 8 godzin dziennie. Jedynie 10 proc. pracowników służb bhp uznało, że po okresie pandemii ich praca została bardziej doceniona. Tymczasem poza nadgodzinami wielu bhp-owców miało do czynienia z niezwykle stresującymi sytuacjami, gdzie na ich barkach stała odpowiedzialność za bezpieczeństwo, a także zdrowie pracowników.



Ewa Gawrysiak
Sales & End User
Marketing Manager
TenCate
Protective Fabrics
ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

Wykres 12. Jak według Pani/Pana pracodawcy/usługobiorcy postrzegają bhp i Pani/Pana pracę obecnie? [N=240]



Poza nadgodzinami wielu bhp-owców miało do czynienia z niezwykle stresującymi sytuacjami, gdzie na ich barkach stała odpowiedzialność za bezpieczeństwo, a także zdrowie pracowników.

SPOSÓB OCENIANIA PRACY PERSONELU, BENEFITY W ZWIĄZKU Z PANDEMIĄ ORAZ ZADOWOLENIE Z ZAROBKÓW

Wykres 13. W jaki sposób oceniana jest Pani/Pana praca?* [N=240]



* Pytanie wielokrotnego wyboru.

- Ponad 7 na 10 (73 proc.) badanych osób wskazuje, że ich praca jest oceniana w kontekście liczby wypadków, które się w niej pojawiły, a niewiele mniej, bo 72 proc. ankietowanych deklaruje, że liczy się liczba przeprowadzonych szkoleń. Blisko sześć na dziesięciu badanych (58 proc.) oświadczyło, że pod uwagę brane są zrealizowane cele, które zostały wytyczone na początku roku. Tylko 3 proc. uważa badanie wiedzy na temat bezpieczeństwa wśród pracowników jako kryterium oceniania pracy, z kolei jeden na czterech (25 proc.) respondentów wskazuje wszystkie powyższe odpowiedzi.
- Niemal trzech na czterech (73 proc.) ankietowanych w trakcie pandemii nie otrzymało dodatkowego wynagrodzenia za swoją pracę, a 8 proc. respondentów deklaruje, że dostało podwyżkę i tyle samo twierdzi, że dostało jednorazową premię. Tylko 6 p.p. dostało zmianę stanowiska bez podwyżki, a zaledwie 1 proc. mniej dostało zmianę stanowiska wraz z podwyżką.
- 53 proc. badanych jest raczej zadowolona z zarobków w firmie, w której pracują, podczas gdy zaledwie 5 p.p. mniej nie jest zadowolona (suma odpowiedzi zdecydowanie nie i raczej nie).
- Wynagrodzenie jednego na czterech ankietowanych (25 proc.) oscylują w przedziale 1,5–3 tys. zł, ponad połowa badanych (53 proc.) zarabia miesięcznie między 3 a 5 tys. zł, podczas gdy jedynie 1 proc. respondentów zarabia między 5 a 7 tys. zł netto miesięcznie. Jeden na pięciu badanych odmówił odpowiedzi na to pytanie (20 proc.).

KOMENTARZ EKSPERTA

Większość firm zakłada sobie jako cel – zmniejszenie do minimum liczby wypadków. Jest to szczególnie widoczne w branżach o wysokiej wypadkowości, takich jak np. budownictwo czy przemysł. 73 proc. respondentów jest oceniana właśnie na podstawie liczby wypadków, które wystąpiły w pracy. Na drugim końcu skali znalazło się badanie wiedzy na temat bezpieczeństwa wśród pracowników – zaledwie 3 proc. To może oznaczać, że o ile liczy się liczba szkoleń zorganizowanych przez działy bhp (72 proc.), o tyle weryfikacja ich skuteczności schodzi na drugi plan. Moim zdaniem warto wprowadzać działania, które pomogą sprawdzić, jak zdobyta wiedza na szkoleniach przekłada się na sposób wykonywania pracy. Tak właśnie dzieje się w DHL Parcel. Korzystamy przy tym z odpowiednich narzędzi. Jednym z nich są tak zwane Gemba Walk, w trakcie których przełożeni lub odpowiednie osoby obserwują trwające procesy operacyjne. Dzięki takim obserwacjom możemy nie tylko wydać rekomendacje co do zwiększenia wydajności i bezpieczeństwa danego procesu, ale również zweryfikować czy są one realizowane przez pracowników w sposób bezpieczny i zgodny z wewnętrznymi procedurami.



Adam Mikoś

kierownik działu bhp

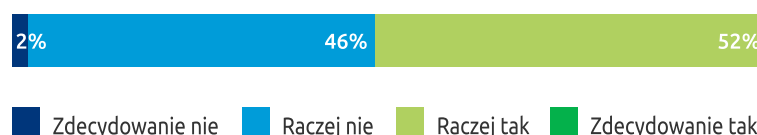
DHL Parcel Polska

ekspert Koalicji
 Bezpieczni w Pracy

Wykres 14. Czy w trakcie pandemii otrzymała Pani/Pan dodatkowe wynagrodzenie za swoją pracę?* [N=240]



Wykres 15. Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z zarobków w firmie, w której Pani/Pan pracuje?* [N=240]



* Pytanie wielokrotnego wyboru.

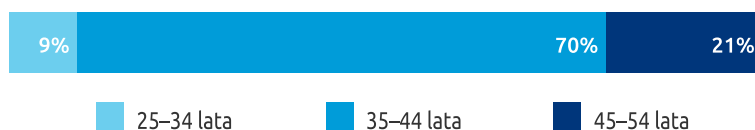
STRUKTURA DEMOGRAFICZNA

STRUKTURA PRÓBY

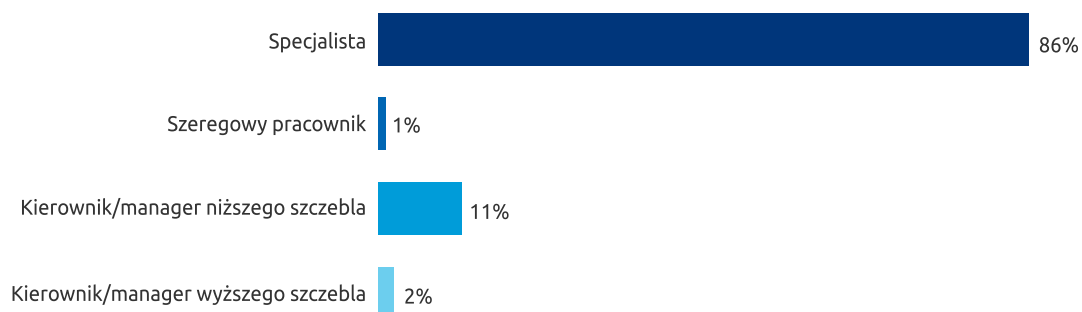
PŁEĆ



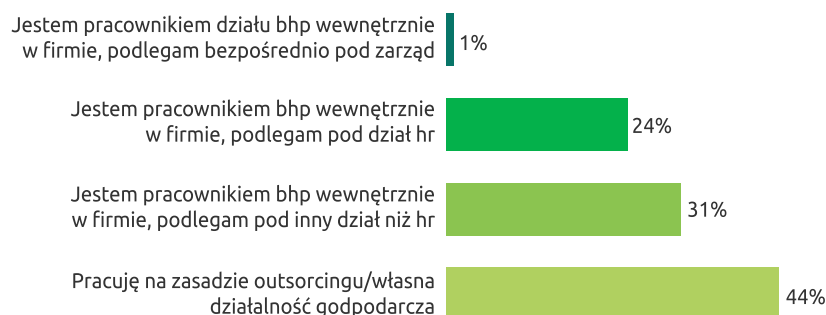
KATEGORIA WIEKOWA



STANOWISKO W FIRMIE ORAZ ZASADY WSPÓŁPRACY

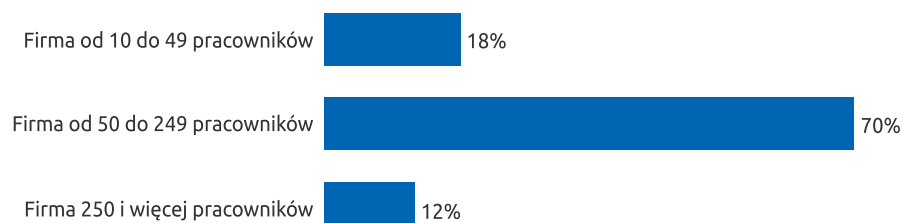


Na jakie zasadzie współpracuje Pani/Pan w obecnej firmie?

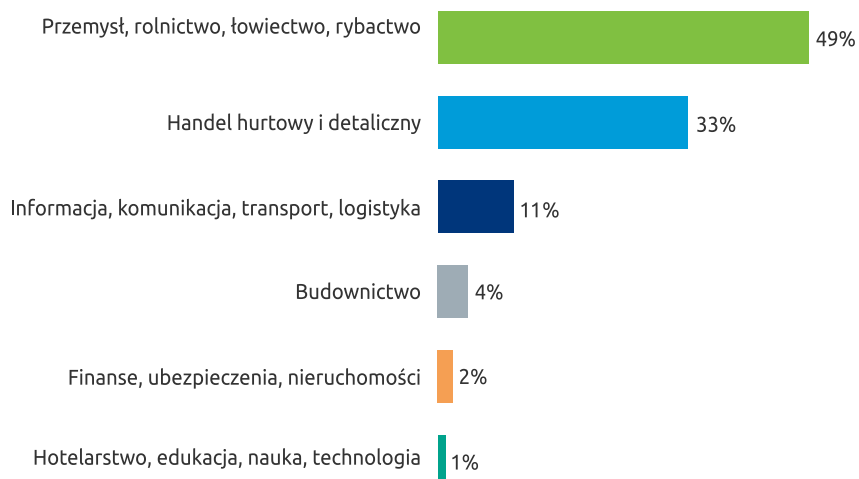


WIELKOŚĆ FIRMY ORAZ OBSZAR JEJ DZIAŁALNOŚCI

Jaka jest wielkość firmy, w której Pani/Pan pracuje? [N=240]

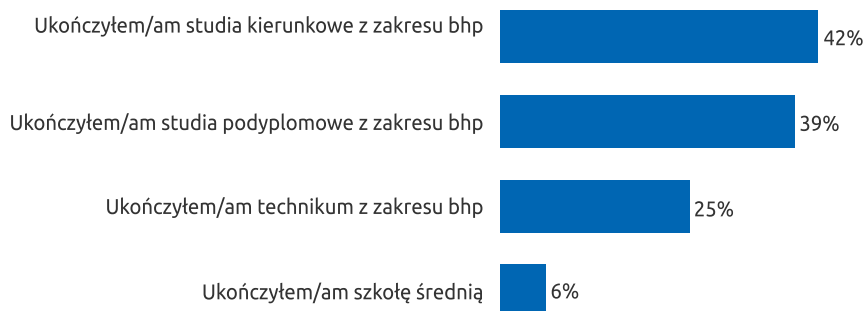


Jaki jest obszar działalności firmy, w której Pani/Pan pracuje lub dla której świadczy Pani/Pan usługi?

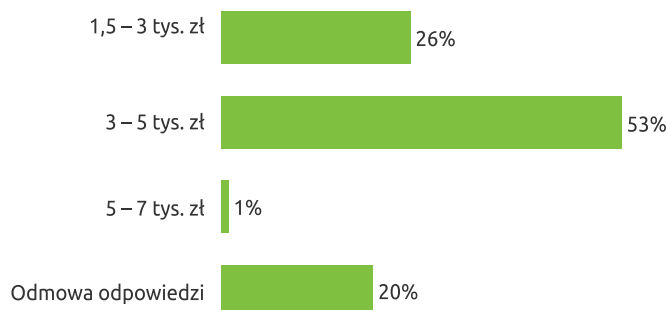


WYKSZTAŁCENIE ORAZ DOCHÓD NETTO GOSPODARSTWA DOMOWEGO

Jakie jest Pani/Pana wykształcenie? [N=240]



Jakie wynagrodzenie (netto) otrzymuje Pani/Pan w obecnej firmie? [N=240]





KOMENTARZE EKSPERCKIE



prof. UW
dr hab. Jacek Męcina
 doradca Zarządu
 Konfederacji Lewiatan

prawnik
 i polityk społeczny

ekspert w dziedzinie
 prawa pracy
 i rynku pracy

członek Rady
 Ochrony Pracy

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Jak pokazały doświadczenia ostatnich lat, praca służb bhp w naszych firmach powinna być jeszcze bardziej doceniana przez pracodawców i pracowników.

Raport i omawiane badania pokazują, że pandemia była prawdziwym wyzwaniem dla służb bhp, z którym zgodnie z deklaracjami, ogromnym nakładem pracy, służby bhp sobie dzielnie radziły. Służby bhp od początku pandemii były włączone w realizację zadań z zakresu profilaktyki antycovidowej i jak pokazują badania, obok codziennych obowiązków doszły te dodatkowe związane z profilaktyką covid, jak pilnowanie przestrzegania nowych procedur, przeprowadzanie ankiet, mierzenie temperatury etc.

Z badania wynika, że pierwsze tygodnie i miesiące pandemii były okresem niepokoju, opierały się na byciu w gotowości. Badani podkreślali, że ich rola w czasie pandemii była bardzo ważna, ponieważ to głównie od nich zależało, aby przygotować nowe procedury działania, standardy postępowania i wytyczne, takie jak zachowywanie dystansu, dezynfekcja rąk, liczba osób obecnych w szatniach, czy kantinie, przemieszczanie się, ale i praca w maseczkach oraz praca zmianowa. Te wszystkie działania miały ograniczać ryzyko zakażeń i związanych z tym przestojów. Do zadań badanych należało również mierzenie temperatury i prowadzenie ankiet, co wiązało się z wątpliwościami, które wynikały z zadbania o kwestie RODO.

Wśród nowych zadań znalazła się komunikacja z pracownikami w celu rozwiania ich wątpliwości, ale także mająca na celu pomoc w zarządzaniu stresem. Badani wspominali także o większej liczbie szkoleń, raportów i spraw administracyjnych (np. ze względu na organizację szczepień na terenie firmy) w porównaniu do czasu przed pandemią.





KOMENTARZE EKSPERCKIE

Mimo zdecydowanie rosnącej roli służb bhp w okresie pandemii, aż połowa pracodawców i pracowników miała problemy ze zrozumieniem znaczenia służb bhp dla funkcjonowania firmy, a ich poświęcenie i praca ponad standardy rzadko miała wymiar finansowy. Aż 3/4 badanych deklaroowało, że z tytułu dodatkowych obowiązków i pracy ponad normalny wymiar nie otrzymała dodatkowego wynagrodzenia. Można to interpretować jako wkład służb bhp w solidarne dźwiganie skutków pandemii, przy czym warto podkreślić, że tylko ponad połowa respondentów deklaruje zadowolenie ze swoich zarobków.

W raporcie warto także podkreślić jeszcze jeden niestykający ważny wątek – opinie służb bhp o niektórych aspektach pracy zdalnej – zdecydowana większość badanych uważa, że o ile koszty energii i wyposażenia powinny być traktowane jako obowiązek pracodawcy, to już odpowiedzialność za bezpieczeństwo pracy zdalnej oraz wypadki przy pracy powinny przede wszystkim odpowiadać pracownicy. Takie poglądy wyraźnie korespondują z procedowanym obecnie projektem zmian w Kodeksie pracy.

Na koniec warto podkreślić, że służby bhp zdały egzamin z odpowiedzialności w tym trudnym, niestety nie kończącym się jeszcze, okresie pandemii, a jak pokazały doświadczenia ostatnich lat, ich praca jeszcze bardziej musi być doceniana przez pracodawców i pracowników.



Witold Polkowski
 ekspert bhp

KOMENTARZE EKSPERCKIE

Działająca od ponad stu lat służba bhp cały czas stoi przed nowymi wyzwaniami. Pamiętam czasy, kiedy sam byłem pracownikiem tej służby. Mówiono o nas Biuro Hamowania Produkcji, na autorytet musieliśmy zapracować ciężką pracą. Służba bhp w latach 70-tych ubiegłego stulecia zajmowała się głównie bezpośrednim usuwaniem zagrożeń wypadkowych. Pilnowaliśmy zakładania osłon na elementy ruchome maszyn, eliminowaliśmy z użytkowania zepsute narzędzia, pilnowaliśmy, aby pracownicy używali ochron osobistych. W tym czasie na pytanie, kto odpowiada za stan bhp w zakładzie, w większości przypadków słyszeliśmy, że to inspektor bhp jest tym odpowiedzialnym, często poglądy te głoszone były przez kadrę kierowniczą. Dzisiaj służba bhp to specjaliści od szacowania ryzyka, ergonomii czy środowiska pracy, w tym również tego psychospołecznego. Z przeprowadzonego badania wynika jednak, że za największe wyzwania pracownicy służby bhp uważają brak zrozumienia istotności zagadnień bezpieczeństwa pracy przez pracowników i pracodawców. Dzisiejsza służba bhp musi, w większym niż dotychczas stopniu, zadbać o swój autorytet. Żadne zapisy ustawowe tego autorytetu nie stworzą. Od lat istnieje w obrocie prawnym przepis mówiący o podległości służby bhp bezpośrednio pod pracodawcę. Skoro, w myśl prawa, służba pełni funkcje doradcze i kontrolne w imieniu pracodawcy, to naturalnym jest podległość bezpośrednia. Z przeprowadzonego badania wynika jednak inny stan – tylko 1 proc. badanych podlega bezpośrednio pod pracodawcę. Zdecydowana większość badanych wskazała jako kryterium oceny ich pracy ilość wypadków przy pracy w firmie. Czyli dalej pokutuje przekonanie, że za stan bezpieczeństwa pracy odpowiada służba bhp. W mojej ocenie jest to głębszy problem. Zarządy firm, pracodawcy i wyższa kadra kierownicza nie czują potrzeby poznawania zagadnień ergonomii czy bezpieczeństwa pracy, szkolenia bhp traktowane są jako zło konieczne, najlepiej, żeby firma szkoląca wystawiła tylko zaświadczenie. To nastawienie zmienia się tylko w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy ze skutkiem śmiertelnym lub podniesienia przez ZUS składki ubezpieczenia wypadkowego. Oczywiście, nie wszędzie tak jest, znaczna część pracodawców już rozumie, że tak naprawdę nie ma nic cenniejszego, niż zdrowie pracowników. To pracownicy są kapitałem firmy. Duże, zagraniczne korporacje przenoszą na nasz grunt swoje standardy. To dobry kierunek. Mam nadzieję, że za kilka lat podobne badanie wykaże, że to pokutujące z czasów „ślusznich minionych” nastawienie do służby bhp ulegnie zmianie.



KOALICJA BEZPIECZNI W PRACY

Koalicja Bezpieczni w Pracy zawiązana została z inicjatywy firm CWS-boco, PW Krystian oraz TenCate Protective Fabrics w 2014 roku w celu promowania kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy wśród pracowników i pracodawców. W kolejnych latach do Koalicji dołączały firmy różnych branż, w tym DHL Parcel. Cel Koalicji realizowany jest poprzez działalność edukacyjną na temat obowiązujących norm i procedur oraz przez pokazywanie dobrych praktyk i informowanie o korzyściach wynikających z wdrażania wysokich standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Więcej informacji na: www.bezpieczniwpracy.pl

FIRMY TWORZĄCE KOALICJĘ

CWS

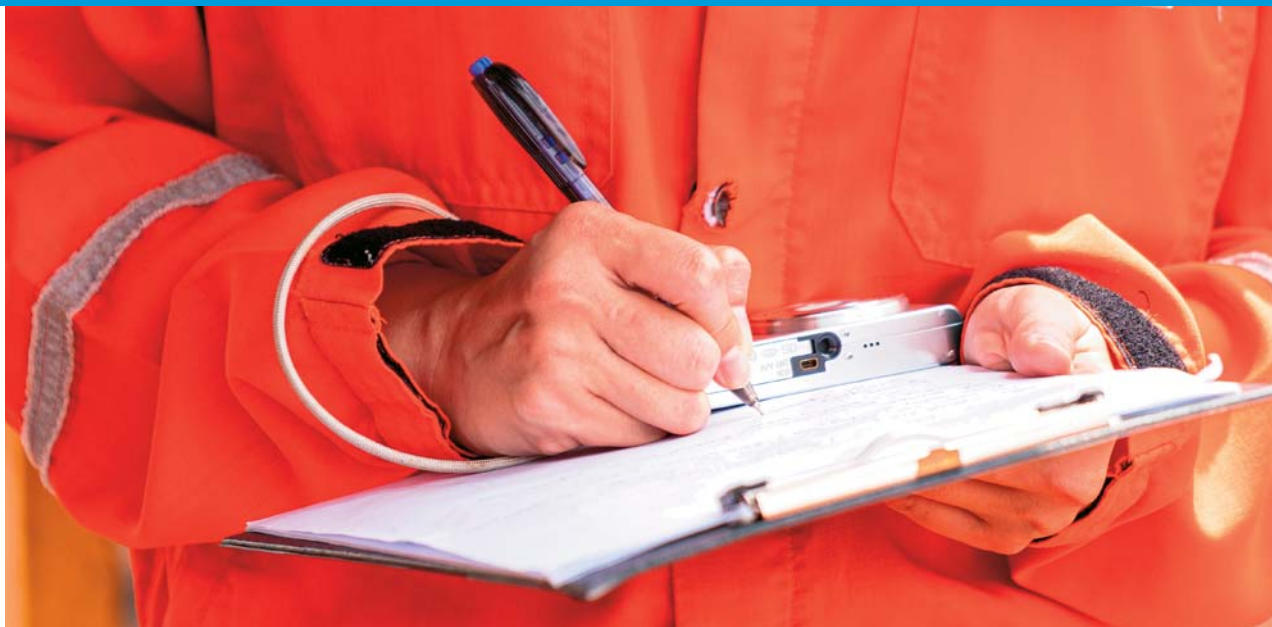
CWS jest czołowym dostawcą specjalistycznych usług w dziedzinie wynajmu oraz serwisu odzieży roboczej i ochronnej, odzieży cleanroom oraz urządzeń higieny i mat wejściowych. Dzięki innowacyjnym, zrównoważonym i cyfrowym rozwiązaniom w zakresie wynajmu, CWS przyczynia się do zdrowszego i bezpieczniejszego jutra. W swoim modelu biznesowym firma kieruje się ideą gospodarki cyrkularnej: materiały są redukowane, ponownie wykorzystywane i poddawane recyklingowi w sposób oszczędzający zasoby. CWS podsumowuje rozumienie zrównoważonego rozwoju myślą przewodnią: Think Circular!

CWS jest marką należącą do CWS International GmbH i jej spółek zależnych. Grupa zatrudnia około 11 000 osób w 15 krajach. W 2020 roku przedsiębiorstwo osiągnęło obrót w wysokości 1,242 miliarda euro. Właścicielem CWS International GmbH i jej spółek zależnych jest Franz Haniel & Cie. GmbH.

W Polsce CWS obecne jest od 1995 r. obsługując zarówno duże, jak i małe i średnie przedsiębiorstwa z różnych sektorów gospodarki. Zaawansowane technologicznie zakłady pralnicze w Łodzi, Dąbrowie Górniczej Międzyrzeczu oraz Warszawie obsługują klientów zlokalizowanych na terenie całego kraju. Odpowiedzialność za środowisko oraz promowanie pracy w bezpiecznych warunkach jest ważnym elementem strategii CWS w Polsce.



DHL Parcel Polska – lider polskiego rynku przesyłek krajowych i prekursor innowacyjnych rozwiązań e-commerce, dedykowanych klientom w Polsce i w Europie. Niekwestionowany ekspert w swoim obszarze. Globalny partner logistyczny doceniany przez odbiorców, kontrahentów i ekspertów branży. DHL Parcel, korzystając z ponad 50 lat doświadczenia grupy DP DHL, inspirowanie rynku, wyznaczając trendy i projektując rozwiązania w pełni dostosowane do dynamicznie zmieniających się potrzeb. DHL Parcel posiada największą wśród firm kurierskich sieć punktów obsługi paczek (DHL POP), która liczy aż 12 tys. jednostek, zlokalizowanych w placówkach handlowo-usługowych. To firma, która tworzy przestrzeń do innowacyjnego myślenia, rozwijania kompetencji i budowania zaangażowania pracowników. Świadczy o tym wielopokoleniowy zespół profesjonalistów, który już od ponad 20 lat buduje pozycję firmy. Zespół DHL Parcel tworzy obecnie ponad 3000 pracowników i 4000 kurierów.



FIRMY TWORZĄCE KOALICJĘ



PW Krystian to rodzinna firma działająca na rynku od trzech pokoleń. Główny obszar działalności przedsiębiorstwa stanowi produkcja specjalistycznej odzieży ochronnej, certyfikowanej zgodnie z europejskimi normami i szytej specjalnie dla Klienta, pod jego potrzeby i na wymiar. Firma oferuje również odzież roboczą i korporacyjną oraz inne środki ochrony osobistej takie jak maski, kombinezony, rękawice, obuwie, ochronniki słuchu, kaski czy okulary. Posiadamy dedykowane rozwiązania dla firm z branż: chemicznej, energetycznej, gazowniczej, paliwowej, budowlanej, przemysłu ciężkiego, spożywczego i do stref czystych. Firma przeprowadza również audyty stanowiskowe wraz z doбором ŚOI do każdego zagrożenia. Naszą specjalnością jest produkcja najwyższej jakości artykułów dopasowanych do zróżnicowanych potrzeb Klientów. Cała produkcja odbywa się w Polsce, co pozwala na wysoką elastyczność i odszywanie dedykowanych kolekcji zaprojektowanych dla naszych Klientów.



TenCate Protective Fabrics umożliwia milionom ludzi na całym świecie doskonalenie się w tym, co robią. Pokolenia profesjonalistów w straży pożarnej, ratownictwie, przemyśle naftowo-gazowym, wojskowym, lekkim i ciężkim, energetyce polegają na naszych tkaninach w zakresie bezpieczeństwa, komfortu i pewności. Od najcięższych warunków pracy po przyjazny widok domu. Ponieważ zdajemy sobie sprawę, że ludzie, których chronimy, to wyjątkowe osoby, których życie wykracza poza pracę. Wspierając ich zmieniające się potrzeby, nasze innowacje przodują w projektowaniu, technologii i zrównoważonym rozwoju zorientowanym na użytkownika. W TenCate Protective Fabrics z dumą kontynuujemy naszą wieloletnią tradycję produkcyjną w przyszłości, w dalszym ciągu projektując, rozwijając się i produkując tkaniny, które wydobywają to, co najlepsze u profesjonalistów. W pracy i w życiu.



Warto podkreślić, że służby bhp zdały egzamin z odpowiedzialności w tym trudnym, niestety nie kończącym się jeszcze, okresie pandemii, a jak pokazały doświadczenia ostatnich lat, ich praca jeszcze bardziej musi być doceniana przez pracodawców i pracowników.

Więcej informacji na:
www.bezpieczniwpracy.pl

KONTAKT:

Adrian Żebrowski | Koalicja Bezpieczni w Pracy
T +48 721 549 528
✉ pr@bezpieczniwpracy.pl
www.bezpieczniwpracy.pl

Zapraszamy do współpracy!





www.bezpieczniwpracy.pl