

Czy potrzebne są kwalifikacje rynkowe w dziedzinie bhp?

Nowe rozwiązania i możliwości

Fot. Sosiukin/Bigstockphoto



Pod koniec 2015 r. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej uchwalił ustawę o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK). Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. wprowadziła rozwiązania i możliwości służące zintegrowaniu wszystkich kwalifikacji, uzyskanych w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej, zapewnianiu jakości nadawanych kwalifikacji, potwierdzaniu kompetencji nabytych poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego. Pojawia się pytanie, czy w świetle nowych rozwiązań i możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych istnieje potrzeba wprowadzania kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy? O nadanie kwalifikacji rynkowych mogłyby się ubiegać osoby zainteresowane pracą w obszarze danej kwalifikacji, które wykazałyby się wyodrębnioną częścią lub całością efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji.

W artykule przedstawiono ideę ZSK oraz relację z badania dotyczącego zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe. Badanie przeprowadzono w środowisku, które jest najbardziej związane z tematyką bezpieczeństwa i higieny pracy – wśród pracodawców, specjalistów ds. bhp oraz podmiotów działających rynkowo w tym obszarze.

Słowa kluczowe: Zintegrowany System Kwalifikacji, kwalifikacje rynkowe w dziedzinie bhp

Is there a need for market qualifications in OSH? New solutions and opportunities

At the end of 2015 The Sejm of the Republic of Poland passed a law on the Integrated Qualification System. The Act of 22 December 2015 on IQS introduced solutions and opportunities for integrating all qualifications obtained within formal and non-formal education, ensuring the quality of granted qualifications, confirming competences acquired outside the education and higher education systems. The question is: there is a need to introduce market-based qualifications in the field of health and safety at work considering new developments and opportunities to acquire professional qualifications. Market qualifications could be applied for by people interested in working in the area of a given qualification, who would show a separate part or all of the learning outcomes required for a given qualification.

The article presents the idea of the Integrated Qualification System and the report from the research on the demand for market qualifications. The survey was conducted in the environment that is most relevant to health and safety at work - employers, OSH specialists and entities operating on the market in this area.

Keywords: Integrated Qualification System, market qualifications in the field of OSH

Wstęp

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy stawia przed pracownikami i pracodawcami liczne wyzwania. Różnorodność ścieżek uzyskiwania kwalifikacji zawodowych, wzrastające wymagania wobec pracowników, trudności w znalezieniu osób o kompetencjach najlepiej odpowiadających wymaganiom stanowiska pracy, to niektóre z nich. Dziś, bardziej niż kiedykolwiek wcześniej, pracownik musi wykazać się szeroko rozumianymi kompetencjami oraz kwalifikacjami zawodowymi. Przez kwalifikacje zawodowe rozumie się wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne nabyte w procesie kształcenia i potwierdzone określonym dokumentem, np. dyplomem ukończenia studiów wyższych, dyplomem mistrza w danym zawodzie czy świadectwem ukończenia szkoły branżowej. Dokumenty te stwierdzają, że dana osoba osiągnęła efekty kształcenia zgodne z określonymi standardami.

Te trzy kategorie: wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne określa się wspólnym mianem efektów uczenia się. To właśnie efekty uczenia się, czyli wiedza teoretyczna absolwenta, praktyczna umiejętność wykonywania czynności zawodowych oraz predyspozycje i cechy osobowościowe wyznaczają nowe standardy kształcenia i rozwiązań systemowych w zakresie zdobywania kwalifikacji zawodowych. Efekty uczenia się, czyli kwalifikacje zawodowe, można osiągnąć na różne sposoby. Informacje dotyczące efektów uczenia się powinny być ogólnie dostępne i przejrzyste.

Obecnie kwalifikacje zawodowe mogą być nabywane w wyniku edukacji formalnej, pozaformalnej oraz nieformalnego uczenia się. W ramach edukacji formalnej (oświaty i szkolnictwa wyższego) po ukończeniu określonego typu szkół, nadawane są kwalifikacje pełne. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016, poz. 64)

wprowadziła również możliwość nadawania kwalifikacji zdobytych w ramach systemu edukacji pozaformalnej, czyli po ukończeniu szkoleń, kursów dokształcających i studiów podyplomowych oraz zdobytych w ramach nieformalnego uczenia się, które najczęściej łączą się z realizacją indywidualnych pasji, zainteresowań i z doświadczeniem zawodowym [1]. Nowe rozwiązania dają możliwość zdobywania przez pracowników m.in. innymi kwalifikacji rynkowych. **Zgodnie z definicją zawartą w ustawie przez kwalifikacje rynkowe rozumie się kwalifikacje nieuregulowane przepisami prawa, których nadawanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej.** Rozwijając tę definicję można powiedzieć, że najczęściej są to kwalifikacje wypracowane przez różne środowiska – organizacje społeczne, zrzeszenia, korporacje lub inne podmioty, na podstawie zgromadzonych przez nie doświadczeń. O włączeniu kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK) decyduje minister właściwy dla danej kwalifikacji w odpowiedzi na inicjatywę zainteresowanego środowiska [2].

Biorąc pod uwagę nowe możliwości zdobywania kwalifikacji zawodowych pojawia się pytanie, czy na polskim rynku pracy istnieje potrzeba wprowadzania kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy? Czy istnieją obszary bhp i związane z nimi kompetencje, które można przekształcić w kwalifikacje zawodowe? I czy posługiwanie się tymi kwalifikacjami przyniesie korzyści rynkowe osobom je nabywającym?

Celem artykułu jest przedstawienie odpowiedzi na te pytania oraz przybliżenie idei Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, możliwości i rozwiązań, jakie on stwarza. W artykule przedstawiono relację z badania w obszarze bhp w kontekście zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe. Badanie przeprowadzono wśród pracodawców i pracowników służby bhp. Tłem dla tego badania jest charakterystyka ZSK, ukazująca szeroki kontekst funkcjonowania kwalifikacji zawodowych, w tym kwalifikacji rynkowych i związanych z nimi uregulowań prawnych.

Zgodnie z ustawą o ZSK kwalifikacje rynkowe wprowadzane są w państwie przez ministrów właściwych dla danych kwalifikacji na podstawie konsultacji społecznych przeprowadzonych w zainteresowanych środowiskach. W przypadku kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bhp formą konsultacji było badanie, którego wyniki są przedstawione w artykule.

Zintegrowany System Kwalifikacji – idea, możliwości, rozwiązania

Od momentu wejścia w życie ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji rozpoczął

się nowy etap w rozwoju Krajowego Systemu Kwalifikacji (KSK). Ustawa wprowadziła rozwiązania i możliwości służące zintegrowaniu kwalifikacji uzyskanych w ramach edukacji formalnej i pozaformalnej, zapewnianiu jakości nadawanych kwalifikacji, potwierdzaniu kompetencji nabytych poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego, a także ułatwieniu dostępu do informacji o kwalifikacjach możliwych do uzyskania na terenie Polski. Działania podejmowane w ramach ZSK służą praktycznej realizacji polityki państwa na rzecz uczenia się przez całe życie.

Potrzeba zmian w ramach polskiego systemu kwalifikacji wynikała z przesłanek wewnętrznych i zewnętrznych. Do najważniejszych przesłanek zewnętrznych należy zalecenie Rady Unii Europejskiej. Podkreśla się w nim europejski rozwój oparty na innowacyjności i wysokim poziomie zatrudnienia, co planuje się uzyskać między innymi przez promowanie mobilności na rynku pracy. Kluczową rolę w realizacji tych celów odgrywa Europejska Rama Kwalifikacji (ERK), stanowiąca układ odniesienia dla krajowych ram kwalifikacji w państwach członkowskich. Charakterystyki poziomów ERK i efektów uczenia się przyczyniają się do większej przejrzystości i porównywalności kwalifikacji pomiędzy różnymi systemami krajowymi. Przyczyniają się również do przesunięcia akcentu w ramach kształcenia i szkolenia na efekty uczenia się. ERK umożliwia porównywanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych krajach Unii Europejskiej [3].

Przesłanki wewnętrzne wynikają przede wszystkim z potrzeby stosowania jednolitych standardów zapewniania jakości wobec wszystkich kwalifikacji uzyskiwanych w kraju. Ma to służyć wzmocnieniu wiarygodności kwalifikacji. W Polsce w systemie oświaty i w systemie szkolnictwa wyższego od lat funkcjonują jasno określone zasady zapewniania jakości kwalifikacji, wynikające z przepisów prawa. Kwalifikacje nadawane poza tymi systemami funkcjonują na podstawie różnych ustaw lub innych regulacji. Cechą charakterystyczną dotychczasowego systemu kwalifikacji jest stosunkowo duża autonomia poszczególnych podsystemów. Nie zawsze kwalifikacje nadawane w ramach różnych sektorów można do siebie odnosić.

Nowe rozwiązania zmieniają to. Zmiany w systemie kwalifikacji polegają na zintegrowaniu Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK) ze Zintegrowanym Rejestrem Kwalifikacji (ZRK), systemem zawierającym informacje na temat możliwości do uzyskania w Polsce kwalifikacji, które spełniają określone przez państwo kryteria jakościowe [4]. Pilną potrzebą było także wprowadzanie rozwiązań na rzecz wspierania idei uczenia się przez całe życie. Brak spójności pomiędzy kwalifikacjami nadawanymi w ramach edukacji szkolnej

i akademickiej oraz kwalifikacjami nadawanymi poza tymi systemami utrudniał możliwości rozwoju nowoczesnych, elastycznych form edukacji dorosłych [5].

Do realizacji polityki przyjętej w ustawie o ZSK przewidziane są następujące narzędzia:

- Polska Rama Kwalifikacji (PRK) – opis 8 wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK), sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach, ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

- Sektorowe Ramy Kwalifikacji (SRK) – zgodnie z ustawą o ZSK zapisy PRK można rozwijać i uszczegóławiać poprzez tworzenie SRK, które opisują poziomy kwalifikacji funkcjonujące w danym sektorze lub branży.

- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK) – to publiczny rejestr prowadzony w systemie teleinformatycznym, ewidencjonujący kwalifikacje włączone do ZSK. Obejmuje kwalifikacje z systemów oświaty i szkolnictwa wyższego oraz kwalifikacje spoza tych systemów (częstkowe i rynkowe). Wpisane do ZRK kwalifikacje będą miały przypisany poziom PRK. W ten sposób zarejestrowana kwalifikacja będzie mieć odniesienie do ERK. Poprzez ZRK nastąpi włączenie polskich kwalifikacji do szerszego obszaru europejskich kwalifikacji [6].

Wprowadzenie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji daje konkretne korzyści pracownikom i pracodawcom. Pracownicy mają możliwość:

- lepszego planowania kariery zawodowej dzięki możliwości porównywania i oceniania kwalifikacji, które można zdobywać na terenie danego kraju,
- uzyskania informacji pomocnych w wyborze szkoły, uczelni, czy odpowiednich szkoleń,
- uznawania kwalifikacji zdobytych w ramach edukacji pozaformalnej,
- zdobywania nowych zawodów oraz przechodzenia pomiędzy różnymi branżami,
- bardziej czytelnego prezentowania swoich kwalifikacji na polskim i europejskim rynku pracy.

Rozwiązania ZSK i informacje zawarte w ZRK ułatwiają pracodawcom:

- lepszą identyfikację kwalifikacji ważnych z punktu widzenia prowadzonej działalności,
- efektywną rekrutację poprzez lepszą ocenę rzeczywistych kompetencji kandydatów do pracy,
- wspieranie rozwoju zawodowego pracowników, dzięki dostępności informacji o tym, jakie kompetencje pracownik uzyska w związku z nową kwalifikacją,
- budowanie potencjału firmy poprzez pozyskiwanie pracowników o wymaganych kwalifikacjach.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje rynkowe w dziedzinie bhp – wyniki badania

Charakterystyka badania

Celem badania było zdiagnozowanie, czy istnieje zwiększone zapotrzebowanie na któreś z usług bhp, lub usługi pokrewne z bhp, czy zupełnie nowe, a oczekiwane na rynku. Usługi te byłyby podstawą do wytypowania kwalifikacji rynkowych. W badaniu przyjęto następującą hipotezę badawczą: „na polskim rynku pracy istnieje potrzeba wprowadzenia kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy”. Związane z nią były następujące pytania badawcze:

1. Czy zatrudnieni w zakładach pracy pracownicy służby bhp realizują wszystkie zadania pozwalające pracodawcy na zapewnienie bezpiecznych warunków pracy?

2. Czy pracownicy służby bhp zatrudnieni w zakładach pracy realizują usługi bhp poza swoim miejscem zatrudnienia?

3. Jakie usługi bhp są na rynku najczęściej poszukiwane?

4. Na jakich specjalistów, mających kompetencje do zajmowania się wybranymi problemami z zakresu bhp, jest zapotrzebowanie w środowisku?

5. Czy istnieje zapotrzebowanie na sprofilowane usługi w obszarze bhp?

Poszukując odpowiedzi na te pytania skoncentrowano się na rozpoznaniu potrzeb pracodawców w zakresie usług bhp oraz na analizie doświadczeń rynkowych pracowników służby bhp i podmiotów świadczących specjalistyczne usługi z tego zakresu.

W relacjonowanej części badania wzięli udział: pracownicy służby bhp (252 osoby), członkowie Sieci Ekspertów ds. BHP funkcjonującej przy CIOP-PIB (25 osób) i pracodawcy z zakładów o różnej wielkości (80 osób). Respondenci pochodzili z terenu całego kraju. W przypadku dwóch pierwszych grup respondentów badanie przeprowadzono na próbach dobranych celowo. Do badania włączono osoby, które były zatrudnione w służbie bhp. W przypadku trzeciej grupy próbę dobrano na zasadzie dostępności badanych [7]. Do badania włączono pracodawców, których pracownicy w czasie trwania badania byli uczestnikami lub absolwentami studiów podyplomowych „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy”, prowadzonych przez CIOP-PIB we współpracy z Politechniką Warszawską.

Badanie zrealizowano metodą sondażu diagnostycznego, stosując technikę ankiety. W odniesieniu do każdej grupy respondentów opracowano odrębny kwestionariusz. Kwestionariusze ankiet zawierały pytania zamknięte, półzamknięte i otwarte. Respondenci mogli wybrać jedną lub więcej odpowiedzi oraz

Tabela 1. Usługi zlecane przez pracodawców

Table 1. Employers' commissioned services

| Usługi zlecane | Procent wskazań |
|--|-----------------|
| Doradztwo w zakresie obowiązujących przepisów prawnych | 26% |
| Szkolenia: okresowe, pierwsza pomoc, dla kadry zarządzającej w celu zwiększenia świadomości w zakresie bhp | 26% |
| Ocena ryzyka zawodowego | 20% |
| Popularyzacja zagadnień bhp | 15% |
| Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w zakładzie | 8% |
| Ustalanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy | 5% |

Tabela 2. Usługi świadczone przez pracowników służby bhp poza ich miejscem zatrudnienia

Table 2. Services provided by safety service workers outside their place of employment

| Świadczone usługi | Odsetek odpowiedzi (n = 131) |
|----------------------------------|------------------------------|
| Szkolenia w zakresie bhp | 54% |
| Usługi bhp wg rozporządzenia | 32,5% |
| Doradztwo i audyt w zakresie bhp | 24% |
| Ocena ryzyka zawodowego | 17% |
| Analiza wypadków przy pracy | 10% |
| Ochrona przeciwpożarowa | 6% |

Tabela 3. Zapotrzebowanie na specjalistów o sprofilowanych kompetencjach

Table 3. Demand for specialists with profiled competences

| Zapotrzebowanie na sprofilowane kompetencje | Pracodawcy procent wskazań | Eksperti ds. BHP procent wskazań | Pracownicy służby bhp procent wskazań |
|--|----------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| Audyt ds. bhp | 25% | – | – |
| Specjalista ds. postępowania powypadkowego | 19% | – | – |
| Specjalista ds. oceny ryzyka zawodowego | 14% | 8% | – |
| Wykładowca problematyki bhp | 12% | 8% | 17% |
| Branżowy specjalista ds. bhp | 29% | 28% | 18% |
| Ergonomia stanowiska pracy i dobór środków ochrony indywidualnej | – | 12% | 15% |

udzielić własnej odpowiedzi. W kwestionariuszach znajdowała się pozycja „uwagi” na dodatkowe wypowiedzi. Opracowane narzędzie badawcze poddano weryfikacji, a następnie przeprowadzono badanie; dane były gromadzone od marca 2017 r. do czerwca 2018 r.

Prezentacja wyników badania

Z analizy uzyskanych danych wynika, że 90% badanych pracodawców deklaruje, iż zatrudnieni w ich przedsiębiorstwach pracownicy służby ds. bhp realizują wszystkie zadania w tym obszarze, co pozwala im na zapewnienie zgodnie z przepisami prawa bezpiecznych warunków pracy. Jednak pogłębienie pytania ujawnia, że 49% badanych pracodawców zleca niektóre zadania z zakresu bhp specjalistom spoza swojej firmy. Porównywalna grupa pracodawców (47,5%) polega tylko na usługach swoich etatowych specjalistów. Niewielka grupa respondentów (3,5%) nie udzieliła odpowiedzi.

Zakres usług zleczanych specjalistom spoza zakładu pracy przedstawiono w tabeli 1.

Z tych danych wynika, że z takimi zadaniami, jak ocena ryzyka zawodowego, działania popularyzatorskie, zarządzanie bhp czy ustalanie okoliczności wypadków przy pracy, część kadr bhp nie radzi sobie w zadowalającym stopniu. Zmusza to pracodawców do poszukiwania innych rozwiązań i zatrudniania specjalistów spoza zakładu pracy. Największy odsetek badanych pracodawców (26%) wskazuje na potrzeby doradcze w zakresie obowiązujących przepisów prawnych. Taki sam odsetek wskazań (26%) dotyczy szkoleń związanych z bhp. Zlecenie usług w tym przypadku wskazuje na właściwą tendencję wśród pracodawców, ponieważ realizacja szkoleń, poza szkoleniem wstępnym obejmującym instruktaz ogólny dla nowo zatrudnionych pracowników, nie należy do zadań pracownika służby ds. bhp.

Z analizy doświadczeń rynkowych specjalistów ds. bhp wynika, że 47% respondentów świadczy usługi bhp tylko w swoim miejscu

zatrudnienia, w ramach umowy o pracę. Część badanych (38%) dodatkowo świadczy te usługi u innych pracodawców na podstawie umowy zlecenia. Sporadycznie dodatkowe zlecenia realizuje 14% respondentów. Zakres świadczonych usług przedstawia tabela 2.

Biorąc pod uwagę fakt, że część pracodawców zleca niektóre usługi bhp specjalistom spoza zakładu pracy oraz to, że niektórzy pracownicy służby ds. bhp realizują wymienione usługi w tabeli 2. poza swoim miejscem zatrudnienia, można przyjąć, że pewne usługi i kompetencje cieszą się na rynku większym zainteresowaniem. Są to usługi w zakresie: szkoleń bhp, audytu i działań doradczych w zakresie bhp, oceny ryzyka zawodowego, postępowania powypadkowego. Zarówno zapotrzebowanie na te usługi wśród pracodawców, jak i częstość świadczenia ich przez specjalistów ds. bhp są zbliżone.

Wyjątek stanowią szkolenia, na które – jak wynika z relacji pracowników służby ds. bhp – zapotrzebowanie jest dwukrotnie większe niż deklarują to pracodawcy. Zapotrzebowanie na wymienione zakresy kompetencji potwierdzają relacje ekspertów ds. bhp. Z ich doświadczeń wynika również, że pracodawcy poszukują specjalistów od tych zagadnień. Respondenci twierdzą też, że na rynku mogliby przydać się specjaliści o sprofilowanych kompetencjach w obszarze bhp. Propozycje specjalizacji przedstawiono w tabeli 3.

Wśród propozycji sprofilowanych kompetencji najwyższy procent wskazań we wszystkich grupach respondentów uzyskał branżowy specjalista ds. bhp. Wydaje się, że w tym przypadku najbardziej efektywnym rozwiązaniem może być zatrudnienie osoby, która posiada bazowe wykształcenie w danej branży, np. chemiczne, górnicze, czy medyczne, uzupełnione o wykształcenie w dziedzinie bhp. Taką propozycję zgłaszali sami respondenci. Należy też mieć na uwadze fakt, że polski system kształcenia w dziedzinie bhp ukierunkowany jest na interdyscyplinarne kształcenie w całej problematyce związanej z uwarunkowaniami środowiska pracy i możliwościami psychofizycznymi człowieka. Tylko takie kształcenie odpowiada różnorodnym potrzebom zawodowym, określonym w rozporządzeniu w sprawie służby bhp [8]. Zgodnie z tymi uregulowaniami nie przewiduje się kształcenia branżowych specjalistów w dziedzinie bhp. W konsekwencji zawężyłoby to możliwości kompetencyjne i rynkowe absolwentów.

Pozostałe propozycje kompetencji uzyskały niższe wskaźniki odpowiedzi. Największe zapotrzebowanie na te kompetencje zgłaszali pracodawcy. Nowością jest propozycja „specjalisty ds. ergonomii stanowiska pracy i doboru środków ochrony indywidualnej”. Zgłosili ją pracownicy służby ds. bhp i eksperci ds. bhp. Respondenci zwracali uwagę, że część

bhpowców nie umie sobie skutecznie poradzić z tymi zagadnieniami. Kwestia ta nie pojawiła się w wypowiedziach pracodawców.

Mimo wskazywania na pewne mankamenty w kompetencjach kadr bhp, respondenci uważają, że nie ma potrzeby wprowadzania kompetencji rynkowych w tym obszarze, a jedynie poprawy kształcenia i praktycznego przygotowania do zawodu. Każdy pracownik służby ds. bhp powinien umieć wykonać wszystkie prawnie wskazane zadania. Fakt zlecenia przez pracodawców niektórych usług wynika właśnie z braku określonych umiejętności, a nie z tego, że jest to jakaś specyficzna kompetencja i potrzeba rynku.

Egzemplifikacją tych tez mogą być wyniki badania przeprowadzonego wśród łódzkich pracowników służby ds. bhp. Wykazano w nim, że wiedza, umiejętności i kompetencje specjalistów ds. bhp często nie wystarczają do wykonywania określonych czynności. W zakresie oceny ryzyka zawodowego i związanej z tym dokumentacji 3/4 respondentów łączy to zagadnienie tylko z identyfikacją czynników zagrożeń. Prawie połowa respondentów (49,5%) nie ma świadomości, że w dokumentacji powinien znaleźć się opis stanowiska pracy czy podpis pracownika, a 56% nie pamięta o wskazaniu niezbędnych środków profilaktycznych, ograniczających ryzyko zawodowe. Tylko 5% badanych odnotowuje datę przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego. W przypadku ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy służba ds. bhp skupia się głównie na stworzeniu dokumentacji w postaci protokołu powypadkowego. Co 4. respondent uwzględniła statystyczną kartę wypadku, a zaledwie 4% prowadzi rejestr wypadków. W analizie zdarzeń wypadkowych połowa badanych nie stosuje żadnych technik analitycznych [9].

Podsumowanie

Z analizy uzyskanych w badaniu danych wynika, że chociaż część respondentów uważa, iż na rynku jest zapotrzebowanie na specjalistów o sprofilowanych kompetencjach i podaje ich przykłady, to propozycje te nie uzyskały większościowego poparcia (wynosiło ono ok. 30%). Można zatem przyjąć, że nie są to problemy na tyle istotnie dotyczące środowiska i wskazujące na braki kadrowe w kluczowych obszarach bhp, aby potrzebni byli dodatkowi specjaliści na rynku. Należy również mieć na uwadze fakt, że w Polsce w ramach edukacji formalnej (czyli na poziomie szkoły policealnej i studiów wyższych) oraz w ramach edukacji pozaformalnej (na poziomie studiów podyplomowych) kadry bhp są systematycznie kształcone i zasilają rynek. Ponadto na rynku funkcjonuje wiele podmiotów świadczących specjalistyczne usługi bhp.

Wyniki badania wskazują na potrzebę poprawy kształcenia i praktycznego przygotowania do zawodu. Zarówno na rynku, jak i w przedsiębiorstwie potrzebni są specjaliści o szerokich kompetencjach i pełnej wiedzy z zakresu bhp. Tylko tacy specjaliści są atrakcyjni rynkowo. Ze względów merytorycznych pożądanymi są specjaliści, którzy problem bezpieczeństwa warunków pracy widzą całościowo i umieją powiązać jego poszczególne elementy.

Wyniki przeprowadzonych analiz oraz przytoczone argumenty nie pozwalają na potwierdzenie przyjętej w badaniu hipotezy. Tym samym można uznać, że (jak na razie) na polskim rynku pracy nie ma potrzeby wprowadzania kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bhp, ale należy wzmocnić kształcenie specjalistów w tym zawodzie.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r., w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 1997 nr 109 poz.704).
- [2] StAWIŃSKI, S. Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji [A dictionary of the integrated qualifications system]. Instytut Badań Edukacyjnych 2016.
- [3] Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2017 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie i uchylające zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie (2017/C189/03).
- [4] Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji. Podstawowe założenia [Integrated system of qualifications. Basic presuppositions], Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.
- [5] Podstawowe informacje. Zintegrowany System Kwalifikacji w Polsce. Materiał przygotowany w ramach projektu „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”, materiał dostępny na stronie www.kwalifikacje.gov.pl. [Basic information. Integrated system of qualifications in Poland. Material prepared within the “Formulation of the basis of merit and institutional presupposition of implementation of the National Qualification Framework and the National Qualification Registry towards learning throughout the whole life” project, available on www.kwalifikacje.gov.pl].
- [6] SYMELA, K. F. Edukacja Ustawiczna Dorosłych [Continuous education and training of adults], 2017, 3.
- [7] BABBIE, E. Badania społeczne w praktyce. [Social research in practice]. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006. KONARZEWSKI, K. Jak uprawiać badania oświatowe. Metodologia praktyczna. WSIP SA, Warszawa 2000.
- [8] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 1997 nr 109 poz.704).
- [9] ZNAJMIECKA-SIKORA, M., BOCZKOWSKA, K. Proces kształcenia pracowników służby bhp w kontekście Krajowych Ram Kwalifikacji i wymagań rynku pracy [A process of education of OSH specialists in the context of the National Qualification Framework and labour market requirements]. [w:] ZNAJMIECKA-SIKORA, M., KĘDZIERSKA, B., ROSZKO, E. (red.) Monografia. Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z. Kompetencje pracowników a współczesne potrzeby rynku pracy, Łódź 2011.

Publikacja opracowana na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” finansowanego w latach 2017-2019 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.