

dr BEATA TARADEJNA-NAWRATH

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: betar@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0013.6274

Zapotrzebowanie na kwalifikacje rynkowe w ocenie Regionalnych Ośrodków BHP

Fot. Golib/Bigstockphoto



Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016, poz. 64) stworzyła możliwość uznawania kwalifikacji zdobytych niezależnie od sposobu uczenia się. Kompetencje uzyskane poza systemem edukacji formalnej, czyli poza szkołą i uczelnią, niejednokrotnie są wartościowe dla rynku pracy, lecz nie zawsze czytelne i rozpoznawalne. Przeształcenie ich w kwalifikacje zawodowe (rynkowe lub częściowe) zwiększa szanse rynkowe osób indywidualnych i pracodawców. Rośnie znaczenie idei uczenia się przez całe życie.

Celem artykułu jest analiza doświadczeń rynkowych Regionalnych Ośrodków BHP w kontekście możliwości i zasadności wprowadzania kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bhp. W artykule oddaje się głos respondentom. Licznie cytowane wypowiedzi ilustrują stan bhp na co dzień i mówią o odczuciach oraz wieloletnich doświadczeniach związanych z rynkiem. Przytoczone wypowiedzi na temat nowych możliwości uzyskiwania kwalifikacji zawodowych jednocześnie wskazują na stare, ciągle obecne problemy w obszarze bhp. Najważniejsze z nich to potrzeba poprawy kształcenia specjalistów, lepszego praktycznego przygotowania do zawodu oraz zwiększania świadomości pracodawców w zakresie problematyki bhp.

Słowa kluczowe: kwalifikacje rynkowe w dziedzinie bhp, kompetencje specjalistów ds. bhp, rynek usług bhp

The need for market qualifications in the evaluation of Regional OSH Centers

The act on the integrated system of qualifications has delivered a possibility to recognize qualifications acquired irrespective of the learning method. Competences gained outside the formal education system i.e. outside of school or university, more often than not have turned out to be valuable at the labour market, however they are not always precise and acknowledged. Turning them into professional qualifications (market and fragmentary) increases market value of their holders, be them individuals or employees. Thus, the idea of learning throughout the whole life gains in importance.

The aim of the article is to show an analysis of market experiences of Regional OSH Centers in the context of possibility and legitimacy of the implementation of market qualifications related to OSH. In the article interviewees have been given voice aplenty as their numerous quotations serve to illustrate the daily state of OSH and also tell a lot on the interviewees' feelings and many years' experience regarding the market. Quotations shown in the article deal with new possibilities of obtaining professional qualifications while simultaneously underline the existing, old issues in the field of OSH. The most important among them are: the need to improve the learning process of professionals, better practical vocational training and the increase in the employers awareness regarding OSH.

Keywords: market qualifications in the field of OSH, competences of OSH specialists, market of OSH services

Wstęp

Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016, poz. 64) stworzyła możliwość uznawania kwalifikacji zdobytych niezależnie od sposobu uczenia się [1]. W wyniku tego rozwiązania na równi z kwalifikacjami uzyskanymi w ramach edukacji formalnej, czyli po ukończeniu różnego typu szkół i studiów, mogą funkcjonować kwalifikacje (częściowe lub rynkowe), zdobyte w ramach edukacji pozaformalnej.

Kompetencje uzyskane poza systemem edukacji formalnej niejednokrotnie są wartościowe na rynku pracy, lecz nie zawsze czytelne i rozpoznawalne. Przeształcenie ich w kwalifikacje zawodowe zwiększa szanse rynkowe osób indywidualnych i pracodawców. Rośnie dzięki temu znaczenie idei uczenia się przez całe życie. Generalną zasadą w nowej polityce dotyczącej edukacji i rynku pracy jest uznanie, że podstawą nadania kwalifikacji jest wykazanie się przez daną osobę osiągnięciem wymaganych w kontekście danej kwalifikacji efektów uczenia się, czyli posiadaniem niezbędnej wiedzy i umiejętności, a także zdolności do podejmowania określonego rodzaju odpowiedzialności (kompetencje społeczne). Cechą charakterystyczną nowego systemu jest zatem sformalizowany proces sprawdzania (walidacja), czy wymagane efekty uczenia się zostały osiągnięte oraz nadanie efektem uczenia się większej rangi niż sposobowi zorganizowania procesu kształcenia [3].

Proces walidacji umożliwia zatem przekształcenie kompetencji zdobytych w ramach edukacji ustawicznej (szkoleń, kursów, studiów podyplomowych, staży, praktyk), samokształcenia czy pracy zawodowej w kwalifikacje za-

wodowe. Konsekwencją uzyskania określonej kwalifikacji jest możliwość zatrudnienia się w danym obszarze i zarobkowania. Dokumenty potwierdzające uzyskanie kwalifikacji powinny być rozpoznawane i uznawane w danym środowisku, sektorze czy branży na terenie kraju i państw Unii Europejskiej.

Ważną przesłanką ku wprowadzeniu danej kwalifikacji (rynkowej lub częstkowej) jest wykazanie, że odpowiada ona na aktualne i przewidywane potrzeby społeczno-gospodarcze oraz możliwe jest odwołanie się do opinii podmiotów związanych z kwalifikacją, trendów na rynku pracy, prognoz dotyczących danego obszaru, a także strategii rozwoju kraju lub regionu. Mówiąc o konkretnej kwalifikacji należy określić – do czego będzie uprawniona osoba posiadająca ją? [4].

W świetle nowych możliwości prawnych pojawia się pytanie, czy istnieje potrzeba wprowadzenia kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bhp? Przez kwalifikacje rynkowe rozumiemy kwalifikacje nieuregulowane przepisami prawa, których nadanie odbywa się na zasadzie swobody działalności gospodarczej. Najczęściej są to kwalifikacje wypracowane przez różne środowiska: organizacje społeczne, zrzeszenia, korporacje lub inne podmioty, na podstawie zgromadzonych przez nie doświadczeń [2].

W artykule przedstawiono wybrane wyniki badania dotyczącego oceny zapotrzebowania w Polsce na kwalifikacje rynkowe w dziedzinie bhp. Celem artykułu jest analiza doświadczeń rynkowych Regionalnych Ośrodków BHP (skupionych w sieci funkcjonującej przy CIOP-PIB) w kontekście możliwości i zasadności wprowadzania kwalifikacji rynkowych.¹ Lista i opis ośrodków dostępne są na stronie internetowej Instytutu www.ciop.pl. W artykule oddaje się głos respondentom. Licznie cytowane wypowiedzi ilustrują stan bhp „na co dzień” i odczucia oraz wieloletnie doświadczenia respondentów związane z rynkiem.

Potrzeba wprowadzania kwalifikacji rynkowych w ocenie Regionalnych Ośrodków BHP – wyniki badania

Charakterystyka badania

Celem badania było zdiagnozowanie, czy istnieje potrzeba wprowadzenia na rynek pracy osób, które uzupełniłyby funkcje służby ds. bhp oraz usług, które wykraczają poza obszar bhp, a ze względu na rosnące i zmieniające się potrzeby są poszukiwane. Usługi te byłyby podstawą do wytypowania kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bhp.

¹Prezentowane wyniki są częścią badania przeprowadzonego w CIOP-PIB w 2018 r. w ramach IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”. Wyniki badania przedstawione są w opracowaniu „Ocena zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe w dziedzinie bhp. Relacja z badania”.

W badaniu przyjęto hipotezę badawczą: *Na polskim rynku pracy istnieje potrzeba wprowadzenia kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.* Do jej weryfikacji wybrano metodę sondażu diagnostycznego. Zastosowano technikę wywiadu [5]. Na potrzeby badania opracowano kwestionariusz wywiadu. Przeprowadzono 14 indywidualnych wywiadów telefonicznych, a grupa respondentów została dobrana celowo [6]. Do badania włączono przedstawicieli Regionalnych Ośrodków BHP, osoby z rozległym doświadczeniem rynkowym i zawodowym w tym obszarze. Uzyskane dane poddano analizie jakościowej. Analizowano je w kontekście zasadności wprowadzania kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bhp.

Charakterystyka badanej grupy

Do badania zakwalifikowano 15 przedstawicieli sieci Regionalnych Ośrodków BHP. Jest to 15 akredytowanych przez CIOP-PIB ośrodków, po jednym z każdego województwa (poza województwem podlaskim, w którym w okresie przeprowadzania badania ośrodka nie było). Ostatecznie w badaniu wzięło udział 14 respondentów.

W grupie respondentów były 3 kobiety i 11 mężczyzn. Respondenci pełnili w ośrodkach funkcje kierownicze. Od lat byli związani z tematyką bhp i mieli praktyczne rozeznanie na rynku w tym zakresie. Staż zawodowy respondentów w obszarze bhp był różnicowany i wynosił od 4 do 47 lat. Najwięcej osób, 6, miało staż od 11 do 20 lat. W przedziale od 21 do 30 lat były 4 osoby, 1 osoba ze stażem 4-letnim, 1 działająca na rynku w obszarze bhp od 35 lat, a 1 od 47 lat.

Prezentacja wyników badania

Analiza danych ujawniła różnorodność problemów w środowisku, które wiążą się z zagadnieniem kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bhp. Niektórzy respondenci udzielali zwięzłych wypowiedzi. Relacje innych były rozbudowane. Wszyscy jednak dzielili się swoimi spostrzeżeniami na temat ogólnej sytuacji bhp na rynku, potrzeb w tym zakresie, czy propozycjami rozwiązań. Wypowiedzi respondentów koncentrowały się wokół czterech problemów.

Problem pierwszy: *Czy z rynkowych doświadczeń wynika, że są potrzebni specjaliści o sprofilowanych kompetencjach bhp?*

Na podstawie analizy danych empirycznych stworzono 4 kategorie odpowiedzi: tak – 5 odpowiedzi, raczej tak – 1 odpowiedź, nie – 6 odpowiedzi, raczej nie – 2 odpowiedzi. Respondenci, którzy oceniali, że na rynku są potrzebni specjaliści o sprofilowanych kompetencjach bhp (n = 6) twierdzili, że obserwują w swoich firmach zwiększone zapotrzebowanie

na niektóre usługi bhp, a co za tym idzie, także na konkretną wiedzę. Zwracają uwagę na fakt, że wielu młodych specjalistów rezygnuje z wykonywania niektórych zadań bhp z powodu dużego zakresu wiedzy, jaką trzeba posiadać, aby wykonywać wszystkie zadania. A zatem może lepszym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie sprofilowanych usług w niektórych obszarach, niż zaniedbywanie ich. Oto przykładowa wypowiedź: – (...) *Warto by wyspecjalizować osoby w podstawowych, ale ważnych obszarach dla bhp, takich jak ocena ryzyka, czy bhp w zakładach pracy. Poza tym, to nie są takie wąskie zakresy. Wymagają dużo wiedzy. Na pewno te osoby trzeba wesprzeć wiedzą. Młodzi często boją się ogromu wiedzy, jaka wiąże się z całym zakresem bhp i uciekają od pewnych tematów.*

Respondenci, widząc potrzebę sprofilowania usług bhp, jednocześnie wyrażają pewne wątpliwości co do zasadności takich działań. Obawiają się rozdrobnienia zadań w tym zakresie. Podkreślają również, że są takie obszary, w których szczególnie przydałyby się osoby ze specjalistyczną wiedzą spoza obszaru bhp, tj.: techniczne bezpieczeństwo maszyn i urządzeń, specjalista bhp w służbie zdrowia oraz specjalista bhp w obszarze ergonomii.

Zdaniem respondentów potrzeba wprowadzenia specjalistów w tych obszarach wynika z konieczności posiadania znacznie szerszej wiedzy niż tylko dotycząca bhp, np. medycznej, chemicznej czy biologicznej. Pracownicy medyczni mają specyficzne warunki pracy i potrzeby, na które pracownik służby bhp często nie jest w stanie efektywnie reagować.

Podobnie jest w obszarze ergonomii pracy. Specjalista ds. bhp zajmujący się tą dziedziną powinien jednocześnie posiadać podstawowe lub dodatkowe wykształcenie w zakresie rehabilitacji. Dopiero tak przygotowany mógłby odpowiednio zaplanować środowisko pracy, biorąc pod uwagę potencjalne skutki kilkudziesięcioletniej pracy dla organizmu w danym środowisku czy pozycji. Tezy te ilustruje wypowiedź: – *Tak. Uważam, że są potrzebni specjaliści w dwóch wymiarach związanych z bhp. Pierwszy zakres to bhp związane ze służbą zdrowia. Tu wchodzi w grę czynniki chemiczne i biologiczne, ale takie z poziomu wiedzy lekarza i żaden behapowiec nie ma odpowiedniej wiedzy w tym zakresie. (...) Tutaj behapowiec bez wykształcenia medycznego, chemicznego, czy biologicznego jest bezradny. Brakuje mu podstawowej wiedzy. Drugi wymiar to ergonomia pracy, czyli behapowiec ergonomista, ale ze specjalizacją rehabilitacja. Do tego problemu trzeba podejść w kontekście długofalowego wpływu pozycji przy pracy na zdrowie, czyli stanu mięśniowo-szkieletowego pracownika po latach pracy. Behapowiec bez wiedzy rehabilitacyjnej nie ma pojęcia, co się dzieje przy danym ruchu, obciążeniu, czy pozycji. Może*



Fot. Leaf/Bigstockphoto

jedynie zalecić taki, a nie inny fotel czy biurko, ale nie ma świadomości, jak praca wpływa na organizm na poziomie fizycznym.

W wypowiedziach respondentów, którzy oceniali, że nie ma zapotrzebowania na specjalistów o sprofilowanych kompetencjach ($n = 8$) przeważa jeden argument: w bhp potrzebna jest pełna, rozległa wiedza, nawet, jeśli specjalista miałby zajmować się tylko wybranym problemem. Na rynku przede wszystkim jest zapotrzebowanie na specjalistów w pełnym zakresie kompetencji. Specjalista ds. bhp, który chce być atrakcyjny dla pracodawcy i umieć poradzić sobie w przedsiębiorstwie, powinien jednakowo dobrze orientować się we wszystkich prawnie wyznaczonych zakresach. Dodatkowo, respondenci zwracają uwagę na problem niskiego poziomu kompetencji pracowników służby bhp i potrzebę poprawy systemu kształcenia w tej dziedzinie. Należałoby wprowadzić i odpowiednio monitorować praktyki dla studentów, po ukończeniu których powinni posiadać podstawowe umiejętności. Słabość praktycznego kształcenia jest główną przyczyną nieumiejętności poradzenia sobie z obowiązkami służby bhp. Przytoczono niektóre wypowiedzi:

– Nie. Na rynku przede wszystkim jest wielkie, wielkie zapotrzebowanie na fachowców, na behapowców w pełnym zakresie. Z pełnym wykształceniem i praktyką, z doświadczeniem. Zamiał iść w kierunku rozdrabniania kompetencji należałoby iść w kierunku poprawy systemu kształcenia na studiach, czy podyplomówkach i koniecznie zapewnić studentom praktyki. Ci ludzie kończą edukację i idą do zakładów i zaczyna się dramat, bo przyszłość teoretyk. Nie są w stanie sobie poradzić. (...)

– Nie. Nie ma takiego zapotrzebowania, bo behapowiec musi znać się na wszystkim. Musi być uniwersalny. Behapowiec to musi być kompendium wiedzy.

– Nie. Na rynku nie przejdzie rozdrobnienie czy sprofilowanie kompetencji bhp. Behapowiec musi ze swojej „działki” robić wszystko i umieć wszystko. I jeszcze więcej. (...)

Część respondentów (3 osoby) zwraca uwagę na problem przesycenia rynku usługodawcami z zakresu bhp oraz pogłębianie się, występującej od dawna, niezdrowej konkurencji. W ich opinii osoby o wąskich kompetencjach (zachodzi podejrzenie, że także o zawężonej wiedzy) będą konkurować cenowo z wyspecjalizowanymi ośrodkami i specjalistami ds. bhp, zaniżając ją. Z drugiej strony, jeśli pracodawcy będą zatrudniać specjalistów z wycinkową wiedzą, w konsekwencji nie będzie to dobre ani dla nich samych, ani dla ich pracowników. Oto argumenty w tym zakresie:

– Osoby o wąskich kompetencjach będą konkurować ze specjalistami o szerokiej wiedzy. Jak? Ceną. Oczywiście niższą. (...) Gdyby ta specjalizacja prowadziła do poszerzania wiedzy specjalistów to owszem, tzn., że ktoś specjalizuje się na bazie szerokiej wiedzy bhp. Ale nie odwrotnie, że jest to osoba bazująca na wąskim wycinku wiedzy bhp i tylko na tym.

– Raczej nie. Rynek jest przesycony usługodawcami. Raczej potrzebni są specjaliści, którzy poszerzają zakres usług, np. o ochronę przeciwpożarową.

Z tej analizy wynika, że argumenty za wprowadzeniem sprofilowanych kompetencji, jak i przeciwko takiemu rozwiązaniu, są natury merytorycznej – skazującej na zakres kompe-

tencji, oraz rynkowej – związanej z konkurencją i nasyceniem rynku usługodawcami.

Problem drugi: Czy niektóre usługi bhp cieszą się większym zainteresowaniem na rynku niż inne i czy mogłyby być podstawą do wytypowania kwalifikacji rynkowych?

Analiza wypowiedzi respondentów w tym zakresie pozwoliła na wyodrębnienie trzech kategorii odpowiedzi z następującymi liczebnościami wskazań: tak – 3 osoby, nie – 9 osób, raczej nie – 2 osoby. Respondenci, którzy udzielili pozytywnej odpowiedzi ($n = 3$), stwierdzili, że zauważają zwiększone zapotrzebowanie na takie usługi, jak ocena ryzyka zawodowego i badanie wypadków przy pracy. Częściej poszukiwani są też wykładowcy do szkoleń w dziedzinie bhp i audytorzy ds. bhp. Czasem pojawia się pytanie o specjalistę w zakresie ergonomii pracy. Przytoczono wypowiedzi respondentów:

– Tak. Jest zapotrzebowanie na usługi wykładowców problematyki bhp – różnego rodzaju szkolenia w tym zakresie. Jest zapotrzebowanie na audytorów ds. bhp, np. przy ocenie stanu bhp w przedsiębiorstwie.

– Tak. Mamy trochę więcej zapytań o ocenę ryzyka zawodowego, wypadki. Coraz częściej firmy wprowadzają system zarządzania bhp zgodnie z normą. I tu trzeba się wykazać większymi kompetencjami. Behapowcy niechętnie podejmują się wykonania oceny ryzyka zawodowego, więc pojawiają się pytania o osoby z większym doświadczeniem. Jeśli chodzi o ergonomię pracy też mieliśmy kilka zapytań. Pojawia się refleksja wśród pracodawców i rzeczywista potrzeba, żeby przyjrzeć się stanowiskom pracy od strony

ergonomii. Jak to wszystko jest ustawione, jak pracownik będzie się w tym wszystkim poruszać, wykonywać czynności, ale też jaki to ma na niego wpływ.

– (...) Czasami zdarza się pytanie o przejęcie firmy w zakresie obsługi bhp. Wtedy potrzebny jest audyt. Przeprowadzenie takiego audytu przez audytora z prawdziwego zdarzenia, przedstawienie analizy stanu bhp, wniosków, zaleceń – to robi wrażenie na pracodawcy. (...) Ale musi być profesjonalnie. Wtedy całe bhp jest przez pracodawcę inaczej postrzegane. Audytor ds. bhp przydałby się.

– Audytor. Tak. Tu jest pewne zapotrzebowanie. Wśród małych firm, mikro, a także dużych. Częściej pytają o to instytucje, urzędy, które chcą wiedzieć na czym stoją, jak jest. (...) Często pracodawcy uważają, że jak mają taką analizę, to już nie muszą zapewniać firmie obsługi bhp. Uważają, że tą analizą, czyli tym audytem wypełnili ustawowy obowiązek w zakresie zapewnienia bhp. Więc może tacy profesjonalni audytorzy ds. bhp byłiby jakimś rozwiązaniem. Przynajmniej byłoby to dobrze zrobione.

Prawie trzykrotnie więcej respondentów (n = 11) stwierdza, że nie obserwuje na rynku zwiększonego zainteresowania wybranymi usługami w zakresie bhp – popyt na wszystkie usługi z tego zakresu jest taki sam. Niektórzy respondenci dodają, że ocena ryzyka zawodowego, czy analiza przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy to podstawowe umiejętności i zadania specjalisty ds. bhp. Każdy pracownik służby bhp powinien umieć je wykonać i nie powinno się tworzyć dodatkowych specjalistów w tym zakresie. Pracownik służby bhp powinien mieć kompleksową wiedzę i gruntowne przygotowanie do zawodu. Oto niektóre wypowiedzi:

– Nie. Nie dostrzegam zwiększonego zapotrzebowania w tych zakresach. Z moich obserwacji wynika, że jest ono na tym samym poziomie przez ostatnich kilka lat, tak jak na inne usługi. W bhp poszukiwany jest pracownik będący niejako kompendium z zakresu bhp. Taki, który działa kompleksowo jest ciekawszy rynkowo.

– Nie, u nas w ośrodku nie widzę, żeby było większe zainteresowanie wybranymi usługami. Poza tym (...) ocena ryzyka, badanie wypadków, szkolenia wstępne to jest elementarz służby bhp. Nie robiłbym z tego wyróżnionych kompetencji. Każdy behapowiec zatrudniony w zakładzie pracy powinien to umieć. Ale najczęściej nie potrafi tego zrobić i nie robi, bo na studiach daje im się tylko teorię. Nie mają pojęcia, co to jest wypadek i jak do tego podejść. (...) Jeśli jest zwiększone zapotrzebowanie na te usługi to tylko dlatego, że behapowcy w zakładach pracy nie mają pojęcia jak to robić. I wtedy i pracodawca i behapowiec poszukuje pomocy w firmach,

które świadczą takie usługi. Obserwuję, że w przygotowaniu do bhp poszło się w teorię, a wyrzuciło praktykę.

Jeden z respondentów dodatkowo podkreśla, że do realizacji zadań bhp potrzebne jest specyficzne podejście i cechy osobowościowe. Widoczne są duże braki w warsztacie dydaktycznym wykładowców problematyki bhp. Opisuje to w następujący sposób:

– ... potrzebne byłyby osoby o specyficznym podejściu do tej tematyki, czy posiadające określone cechy. Może niekoniecznie w ocenie ryzyka zawodowego, bo to jest elementarna umiejętność. Każdy behapowiec powinien umieć wykonać ocenę ryzyka zawodowego. Jeżeli tego nie potrafi, to oznacza, że nie nadaje się do bhp, że brak mu podstawowej wiedzy, a jego wykształcenie jest niekompletne. (...) Ustalanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy – tak, tu potrzebne jest specyficzne podejście. Może to zabrzmie dziwnie, ale z doświadczenia wiem, że trzeba mieć trochę naturę detektywa, poszukiwacza, być dociekliwym. Wówczas okazuje się, że przyczyny wypadku są systemowe, techniczne, a nie – jak to najczęściej jest wygodne – ludzkie, czyli z winy pracownika. Akurat w tym przypadku ważne jest doświadczenie behapowca i osobowość. To, jak poprowadzi dany przypadek i jak się zachowa w sądzie. Jeśli chodzi o usługi szkoleniowe, to widzę ogromne zapotrzebowanie na pedagogiczno-dydaktyczne wykształcenie u behapowców. Każdy behapowiec powinien obowiązkowo mieć odbyte szkolenie z dydaktyki kształcenia. Ale nie tylko odbyte, powinien umieć stosować zasady dydaktyki. Co z tego, że wykładowca mówi na temat, skoro nie ma mocy dotarcia do słuchaczy, przekazania. Oni tylko byli na tym szkoleniu. A czy czegoś się nauczyli, dowiedzieli? A zatem, potrzebny jest wykładowca problematyki bhp z wykształceniem behapowskim i pedagogicznym.

Problem trzeci. Czy istnieją inne usługi, pokrewne z bhp, w których przydałby się specjaliści o sprofilowanych kompetencjach?

Wypowiedzi respondentów skupiały się w trzech kategoriach odpowiedzi: tak – 3 osoby, nie – 9 osób, raczej nie – 2 osoby. Respondenci, którzy udzieliли pozytywnej odpowiedzi (n = 3) mówią, że przydałby się specjaliści w zakresie: technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii środowiska pracy, kształtowania kultury bezpieczeństwa.

Oto uwagi respondentów:

– W mojej ocenie przydałby się specjalista ds. technicznego bezpieczeństwa pracy – dziś na studiach podyplomowych uczy się przepisów, a nie praktycznych rozwiązań itp.

– Ewentualnie ergonomista stanowiska pracy. Myślę, że to jest może potrzebne. Behapowcy nie radzą sobie z ergonomią w środowisku pracy. Nie ma specjalistów,

którzy by naprawdę na tym się znali. Problem jest stary i ciągle odsuwany.

– Może to jest moment, żeby coś zmienić. Czy są potrzebni inni specjaliści? Tak, behapowiec profilaktyk – związany z kreacją postaw, bezpiecznych zachowań, nie tylko w zakładzie pracy, ale tam przede wszystkim. Osoba, która działa niekoniecznie formalnie, ale jest obecna i oddziałuje (...), behapowiec ergonomista (z wykształceniem na kierunku rehabilitacja), behapowiec w służbie zdrowia (z wykształceniem medycznym lub pokrewnym).

Zdecydowana większość respondentów (n = 11) stwierdziła, że na rynku bhp nie ma miejsca i potrzeb na dodatkowe kompetencje i związanych z nimi specjalistów, poza wynikającymi z rozporządzenia o służbie bhp [7]. Istnieje zapotrzebowanie na usługi typowe dla bhp. Czasem ich realizacja jest dla pracodawców problematyczna (zwłaszcza ze względów ekonomicznych). Należy raczej zadbać o lepsze przygotowanie specjalistów w obszarach, które są wyznaczone prawnie i muszą być realizowane. Zapobiegnie to sytuacji, w której pracodawca zleca usługę specjalistę z zewnątrz, ponieważ zatrudniony w firmie pracownik służby bhp nie radzi sobie z nią. Takie podejście nie tylko wzmocni kompetencyjnie kadry bhp, ale i obniży koszty pracodawcy związane z realizacją obowiązków w zakresie bhp. Przytoczono niektóre argumenty respondentów:

– Nie. Na rynku behapowskim nie ma miejsca na dodatkowych specjalistów, ani na dodatkowe kwalifikacje.

– Nie. Nie ma potrzeby. Rozczłonkowanie kompetencji w bhp mija się z celem.

– Nie. Ale widzę potrzeby i zaniechania ze strony i pracodawców i pracujących u nich behapowców. (...) Co z tego, że zakład zatrudnia 400 pracowników i mają własną służbę bhp, jak behapowiec nie radzi sobie z obowiązkami i zleca specjalistom zewnętrznym. Wiedza behapowców jest na niskim poziomie. Potrzebne jest dobre kształcenie.

– Nie. Sprawy bhp i tak są rozchwiane. Traktowane jak kula u nogi. Dla pracodawców są to wydatki, a wydatkowanie zawsze jest problematyczne. Z żalem dowiedziałem się, że planuje się zniesienie szkoleń okresowych bhp dla pracowników administracyjno-biurowych. Taka polityka jest chyba po to, żeby to bhp umarło śmiercią naturalną. W małych przedsiębiorstwach i tak nic się nie robi dla pracowników. Jedyną szansą był ustawowy obowiązek szkoleń. Teraz nie będzie nic.

– Nie. Jest dużo pracy w podstawowych obszarach. Gdyby pracodawcy mieli większą świadomość znaczenia bhp i znaczenia ekonomicznego bhp, a nie tylko ucieczkę od wydatków na bhp, to przez tę większą świadomość na rynku lepiej byłoby weryfikowani, eliminowani niekompetentni behapowcy. Dla

pracodawców inwestycja w bhp, poprawa bhp u nich w konkretnym przedsiębiorstwie jest mało namacalną inwestycją. Oni tego nie rozumieją i nie czują. Dodatkowo organ nadzoru, czyli Inspekcja Pracy, nie weryfikują usług bhp w zakładzie pod kątem jakości. A pracodawcy sami często nie wiedzą, jaka ta jakość powinna być.

Problem czwarty: Czy stworzenie sprofilowanych kompetencji bhp będzie dawało korzyści rynkowe osobom je posiadającym?

Odpowiedzi respondentów sklasyfikowano w trzech kategoriach: chyba tak – 1 wskazanie, nie – 7 wskazań, raczej nie – 6 wskazań. Pozytywna ocena jednego respondenta dotycząca korzyści rynkowych, jakie mogłyby odnieść osoby o potwierdzonych kwalifikacjach rynkowych, wynika z przekonania, że podział kompetencji bhp wyraźnie wskazywałby na specjalistów od danych problemów i łatwiej byłiby oni identyfikowani na rynku. Oto jego wypowiedź: – *Chyba tak. Wydaje się, że specjalista od wszystkiego, to nie zawsze jest tak, jak być powinno. A taka specjalizacja wyraźnie wskazywałaby, kogo trzeba zaangażować do rozwiązania danego problemu.*

Pozostali respondenci (n = 13) stwierdzają, że wprowadzenie sprofilowanych kompetencji w dziedzinie bhp, czyli wąskich specjalizacji o potwierdzonych kwalifikacjach, nie będzie dawało korzyści osobom je posiadającym, ani nie będzie służyło wzmocnieniu wiedzy specjalistów. Na rynku o wyborze danego specjalisty decyduje głównie cena i rozpoznawalność usługodawcy. Bardziej atrakcyjni są specjaliści o szerokich kompetencjach bhp i z kompleksowym wykształceniem. Raczej należy iść w kierunku gruntownego wykształcenia i praktycznego przygotowania do zawodu. Dopiero na tej podstawie można podejmować dodatkową specjalizację. Nie jest dobrym rozwiązaniem dzielenie kompetencji w tym zakresie. Sformułowane tezy ilustrują następujące wypowiedzi:

– *Nie przewiduję dużego zapotrzebowania na specjalistów w wąskich zakresach. Bardziej samodzielni i uniwersalni są specjaliści o szerokich kompetencjach bhp. To lepsze i dla pracodawców i dla pracowników, bo usługa jest bardziej profesjonalna.*

– *Raczej nie. Gdyby coś takiego powstało, to nie będzie to z korzyścią dla bhp. Rozdrobnienie wiedzy nie będzie służyło podejściu do bhp w firmie. Do tego potrzebny jest jeden człowiek, który ma w głowie wszystko, cały obraz firmy. Widzi to całościowo.*

– *Nie. Taki „wąski” specjalista nie utrzyma się na rynku. Chyba że w dużych zakładach np. 1000 pracowników i wtedy jeden specjalista potrzebny jest tylko np. do oceny ryzyka zawodowego. Ale tak, to behapowiec musi być uniwersalny, o szerokich kompetencjach.*

– *Raczej nie są potrzebne osoby, mające wąskie kompetencje w bhp, a „pełnowymiarowi” behapowcy, czyli z pełną wiedzą i wykształceniem w bhp. Oczywiście mogą dodatkowo specjalizować się w jakimś zakresie.*

– *Tworzenie systemu wąskich specjalizacji w bhp miałyby sens tylko wtedy, gdyby były one wymagane legislacyjnie i gdyby dawały konkretne uprawnienia. (...) Jeśli coś nie jest wymagane prawem, przepisami, to nie wykonuje się tego. Jeśli pojawią się specjaliści w wąskich zakresach, które będą powieleniem zadań służby bhp, to nie będzie to korzystne dla tych ludzi.*

– *Nie, żadne dodatkowe uprawnienia, certyfikaty, kwalifikacje nie będą mieć znaczenia. Kryterium zatrudnienia i konkurencyjności jest cena. Moi pracownicy z racji tego, że są specjalistami z certyfikatem są niekonkurencyjni cenowo na rynku. Wprowadzenie dodatkowych specjalizacji tym bardziej nie przełoży się na zlecenia.*

Podsumowanie

Z analizy wypowiedzi respondentów wynika, że na polskim rynku pracy nie ma potrzeby wprowadzania kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bhp. Co prawda pojawiają się głosy za tym rozwiązaniem, ale jednocześnie towarzyszą im liczne wątpliwości co do zasadności przy obecnych uwarunkowaniach rynku pracy, zwłaszcza z powodu przesycenia usługodawcami. Pracodawcy przede wszystkim poszukują specjalistów w pełnym zakresie kompetencji. Sprofilowanie kompetencji utrzymywałoby, a nawet pogłębiało niezdrową konkurencję cenową, przy wątpliwych możliwościach zatrudniania się specjalistów o „wąskich” kompetencjach. Zdecydowana większość respondentów (11 na 14) stwierdza, że na rynku nie ma większego zainteresowania wybranymi usługami bhp. Nie identyfikują też usług nowych, czy pokrewnych, będących uzupełnieniem zadań pracownika służby bhp, które byłyby podstawą do wytypowania kwalifikacji rynkowych.

W dyskusji nad nowymi możliwościami zdobywania kwalifikacji zawodowych jednocześnie dochodzą do głosu stare problemy i potrzeby:

- zwiększania świadomości pracodawców w zakresie ich obowiązków związanych z bhp, oraz kosztów zdrowotnych pracowników i ekonomicznych przedsiębiorstwa z powodu niskiej kultury bezpieczeństwa
- podkreślania funkcji profilaktycznych bhp
- poszerzania wiedzy specjalistów ds. bhp o wiedzę niebehapowską (branżową)
- doskonalenia umiejętności dydaktycznych specjalistów ds. bhp i rozwijania kompetencji społecznych

– poprawy kształcenia w dziedzinie bhp, zwłaszcza w zakresie podstawowych, praktycznych umiejętności, których brakuje absolwentom zatrudnianym w przedsiębiorstwach.

Zauważane przez respondentów problemy w odniesieniu do wykształcenia specjalistów ds. bhp mogą wskazywać na pewne niedopasowanie edukacyjne. Jest ono rozumiane jako różnice w wymaganiach wykształcenia potrzebnego do pracy na danym stanowisku, a faktycznie posiadanymi umiejętnościami i wiedzą. Jeśli poziom wykształcenia pracownika jest niższy niż wymagania pracodawców, można mówić o deficycie wykształcenia. Z drugiej strony – jeśli na rynku pojawią się specjaliści posiadający kwalifikacje, na które nie ma popytu, które nie dają możliwości zarobkowania, będziemy mieć do czynienia z nadwyżką kwalifikacji [8]. Wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem jest dopasowanie umiejętności zawodowych do wymagań środowiska pracy poprzez wzmocnienie kształcenia specjalistów ds. bhp i uwrażliwienie organizatorów tego kształcenia na specyficzne potrzeby zawodowe absolwentów.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016, poz. 64).
- [2] SŁAWIŃSKI, S. (red.), Walidacja – nowe możliwości zdobywania kwalifikacji [Validation – new possibilities of obtaining qualification] IBE, Warszawa 2016.
- [3] ZIEWIEC-SKOKOWSKA, G., DANOWSKA-FLORCZYK, E., STĘCHY, W. Opisywanie kwalifikacji nadawanych poza systemem oświaty i szkolnictwa wyższego. [Describing qualifications conferred outside of the lower and higher education system] Poradnik, IBE, Warszawa 2016.
- [4] SŁAWIŃSKI, S. Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. [Integrated Qualification System dictionary] Instytut Badań Edukacyjnych 2016.
- [5] KONARZEWSKI, K. Jak uprawiać badania oświatowe. Metodologia praktyczna. [How to perform education research. Practical methodology] WSIP SA, Warszawa 2000.
- [6] BABBIE, E. Badania społeczne w praktyce. [Social research in practice] Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- [7] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Dz.U. Nr 109, poz. 704.
- [8] KOCÓR, M. Nadwyżka czy deficyt kompetencji. Konsekwencje niedopasowania na rynku pracy. [Excess of deficit of competences. Consequences of mismatch on labour market] Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2019.

Publikacja opracowana na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” sfinansowanego 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.