

Ocena zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Podsumowanie wyników badania.

Autor: dr Beata Taradejna-Nawrath

2018 r.

W 2018 r. w CIOP-PIB przeprowadzono badanie, którego celem było zidentyfikowanie kompetencji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, które byłyby podstawą do wytypowania kwalifikacji rynkowych włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Inspiracją była ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016, poz. 64), która stworzyła możliwość uzyskiwania kwalifikacji zawodowych zdobywanych w ramach systemu edukacji pozaformalnej (po ukończeniu szkoleń, kursów doszkalających i studiów podyplomowych) oraz w ramach nieformalnego uczenia się (które najczęściej łączy się z realizacją indywidualnych pasji, zainteresowań i z doświadczeniem zawodowym). Są to kwalifikacje częściowe i rynkowe uzyskiwane w drodze walidacji, czyli sprawdzenia, czy osoba ucząca się, niezależnie od sposobu przebiegu nauki, osiągnęła wyodrębnioną część, lub całość efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji.

W badaniu ocenie podlegało zapotrzebowanie na kwalifikacje rynkowe w dziedzinie bhp. Wzięło w nim udział: 80 pracodawców, 252 pracowników służby bhp, 25 członków Sieci Ekspertów ds. BHP (funkcjonującej przy CIOP-PIB) i 14 przedstawicieli sieci Regionalnych Ośrodki BHP (funkcjonującej przy CIOP-PIB). Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego oraz techniki ankiety i wywiadu. Respondenci pochodzili z terenu całego kraju.

Aby ustalić czy na polskim rynku pracy istnieje potrzeba wprowadzenia kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy poszukiwano odpowiedzi na 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?*

Z analizy uzyskanych danych wynika, że 90% badanych pracodawców deklaruje, iż zatrudnieni w ich zakładach pracy pracownicy służby bhp realizują wszystkie zadania w tym zakresie, co pozwala im na zapewnienia zgodnie z przepisami prawa bezpiecznych warunków pracy. Jednak pogłębienie pytania w tym zakresie i uzyskane dane wskazują, że 49% pracodawców zleca niektóre zadania z zakresu bhp specjalistom spoza zakładu pracy, mimo zatrudniania etatowych pracowników służby bhp.

Pracodawcy zlecają specjalistom spoza zakładu pracy następujące usługi:

- doradztwo w zakresie obowiązujących przepisów prawnych i zadań bhp – 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%
- ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy – 5%

Z powyższych danych wynika, że w wymienionych zakresach etatowi pracownicy służby bhp nie realizują swoich zadań w zadowalającym stopniu (braki kompetencyjne). Zmusza to pracodawców do poszukiwania innych rozwiązań i zatrudniania specjalistów z zewnątrz. Wyjątek stanowią zlecenia w zakresie szkoleń. Tego typu działania nie należą do obowiązków pracownika służby bhp.

Istnieje grupa pracowników służby bhp – 38% badanych, którzy świadczą usługi bhp na umowę zlecenie poza swoim miejscem zatrudnienia, u innych pracodawców. Sporadycznie takiego zadania podejmuje się 14% badanych.

Respondenci, poza swoim miejscem zatrudnienia, świadczą usługi w następujących zakresach:

- szkolenia w dziedzinie bhp – 54%
- zadania służby bhp wg. rozporządzenia – 32,5%
- audyt i doradztwo w zakresie bhp – 24%
- ocena ryzyka zawodowego – 17%
- analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy – 10%
- ochrona przeciwpożarowa – 6%

Biorąc pod uwagę fakt, że 49% badanych pracodawców zleca część usług bhp specjalistom spoza zakładu pracy oraz że 38% badanych, etatowych pracowników służby bhp realizuje

pewne usługi poza swoim miejscem zatrudnienia, można przyjąć, że na pewne usługi i kompetencje jest na rynku zwiększone zapotrzebowanie. Są to usługi w zakresie:

- szkoleń bhp,
- audytu i doradztwa w zakresie bhp,
- oceny ryzyka zawodowego,
- postępowania powypadkowego.

Z deklaracji większości respondentów (pracodawców, pracowników służby bhp, ekspertów ds. bhp) wynika, że na rynku jest zapotrzebowanie na specjalistów w pewnych wąskich zakresach. Są to następujący specjaliści:

- wykładowca problematyki bhp
- audytor ds. bhp
- specjalista ds. oceny ryzyka zawodowego
- specjalista ds. postępowania powypadkowego

Dodatkowo pojawiło się zapotrzebowanie na:

- branżowego specjalistę ds. bhp
- doradcę w zakresie ergonomii stanowiska pracy i doboru środków ochrony indywidualnej

Propozycje te zgłosili pracownicy służby bhp i eksperci ds. bhp. W wypowiedziach pracodawców wątek ten nie pojawił się.

W przypadku zapotrzebowania na branżowego specjalistę ds. bhp wydaje się, że 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. Takie rozwiązanie proponowali niektórzy z przedstawicieli Regionalnych Ośrodków BHP. Polski system kształcenia w dziedzinie bhp ukierunkowany jest na interdyscyplinarne kształcenie we wszystkich problemach związanych z uwarunkowaniami środowiska pracy i możliwościami psychofizycznymi człowieka. Tylko takie kształcenie odpowiada różnorodnym potrzebom zawodowym określonym w rozporządzeniu w sprawie służby bhp (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704). Nie przewiduje kształcenia branżowych specjalistów w tym zakresie. W konsekwencji zawęzałoby to możliwości rynkowe absolwentów.

Zdiagnozowane w badaniu usługi mogłyby stać się podstawą do wytypowania kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bhp. Jednak poziom wskazań związany z poszczególnymi propozycjami specjalizacji nie przekracza 30%. A zatem nie są to problemy na tyle istotnie

dotykające środowisko i wskazujące na braki kadrowe w kluczowych obszarach bhp, aby potrzebni byli dodatkowi specjaliści na rynku. Należy mieć na uwadze fakt, że w Polsce w ramach edukacji formalnej (czyli na poziomie szkoły policealnej i studiów wyższych) oraz w ramach edukacji pozaformalnej (czyli na poziomie studiów podyplomowych) kadry bhp są systematycznie kształcone i zasilają rynek. Ponadto na rynku funkcjonuje wiele podmiotów świadczących specjalistyczne usługi bhp. Z relacji absolwentów studiów podyplomowych, uczestników szkoleń i spotkań organizowanych w CIOP-PIB oraz z relacji przedstawicieli Regionalnych Ośrodków BHP wynika, że rynek jest nasycony specjalistami i usługodawcami w obszarze bhp.

Z analizy danych uzyskanych w badaniu wynika także, że usługi bhp, zarówno poszukiwane na rynku przez pracodawców, jak i świadczone przez specjalistów ds. bhp, to głównie usługi związane z zadaniami pracowników służby bhp. Zlecenie usług przez niektórych pracodawców specjalistom spoza zakładu pracy wskazuje na braki kompetencyjne własnej kadry bhp lub na powierzanie wykonywania zadań służby bhp tym specjalistom (w przedsiębiorstwach zatrudniających do 100 pracowników - zgodnie z prawem). Aspekt braków kompetencyjnych w obszarze bhp mocno podkreślają przedstawiciele Regionalnych Ośrodków BHP. Akcentują pilną potrzebę poprawy jakości kształcenia w zawodzie, ze szczególnym zwróceniem uwagi na rozwijanie typowych umiejętności praktycznych (np. dydaktycznych, dokonania oceny ryzyka zawodowego, przeprowadzenia postępowania powypadkowego, sporządzania dokumentacji) oraz kompetencji społecznych (np. umiejętność komunikacji, negocjacji). W lepszym kształceniu i praktycznym przygotowaniu do zawodu widzą rozwiązanie problemu zapotrzebowania na specjalistów w niektórych obszarach bhp.

Czy istnieje zapotrzebowanie na sprofilowane usługi w obszarze bhp?

Większość respondentów uważa, że na rynku jest zapotrzebowanie na specjalistów o sprofilowanych kompetencjach. Taką opinię wyraziło: 57,5% pracowników służby bhp, 60% ekspertów ds. bhp i 74% pracodawców. Jednak propozycje wskazywanych przez nich sprofilowanych kompetencji, jak i zidentyfikowane usługi cieszące się na rynku zwiększonym zapotrzebowaniem, uzyskały niewielki procent poparcia - do 30%. Przeciwnego zdania byli przedstawiciele Regionalnych Ośrodków BHP. Odwołując się do swoich rozległych doświadczeń rynkowych, 13 na 14 przedstawicieli ośrodków uważa, że nie ma potrzeby wprowadzania kwalifikacji rynkowych w dziedzinie bhp. Głównie z tego powodu, że na rynku i w zakładzie pracy potrzebni są specjaliści o szerokich kompetencjach i pełnej wiedzy z zakresu bhp. Ich zdaniem tylko tacy specjaliści są najbardziej pożądani ze

względów merytorycznych, czyli dla zapewnienia jakości świadczonych usług w przedsiębiorstwach i ze względów rynkowych. Przedstawiciele ośrodków wyrażają obawę o pogłębienie się niezdrowej konkurencji cenowej, która i tak już jest na rynku. Najczęściej wybierane są usługi najtańsze, a nie najlepsze. Pomijane są oferty ośrodków posiadających specjalistyczną bazę i wykwalifikowaną kadrę. Przypuszcza się, że osoby świadczące usługi w ramach wybranych kwalifikacji rynkowych będą zaniżać cenę usług, a jednocześnie będą prezentować ograniczony zasób wiedzy. Tymczasem problem bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładzie trzeba widzieć całościowo i umieć powiązać jego poszczególne elementy. Zdaniem przedstawicieli ośrodków wprowadzenie kwalifikacji rynkowych nie przyniesie korzyści osobom je nabywającym. Głównie, dlatego, że na rynku potrzebni są specjaliści z szeroką, interdyscyplinarną wiedzą o problemach bhp. Tylko takie kompetencje umożliwiają poradzenie sobie w różnych sytuacjach, zarówno z zakładzie pracy, jak i w relacjach z organami nadzoru nad warunkami pracy, czy w sądzie.

Rozbieżność zdań respondentów w zakresie zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe wynika z odmiennych uwarunkowań ich funkcjonowania. Pracodawcy chcąc realizować ciążące na nich zobowiązania wynikające z prawa potrzebują kompetentnych kadr bhp. Część pracowników służby bhp być może widzi w kwalifikacjach rynkowych dodatkowe możliwości zarabiania. A osoby prowadzące specjalistyczne firmy usługowe w zakresie bhp chcą zachować poziom świadczonych usług i pozycję na rynku. Wydaje się, że ci ostatni, mimo, że najmniej liczni, mają najpełniejszy obraz sytuacji. Widzą zagadnienia bhp z pozycji pracodawcy, wymagań prawnych i uwarunkowań ekonomicznych oraz z pozycji potrzeb merytorycznych w zakresie bhp, a także realnych możliwości utrzymania się specjalisty na rynku.

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty i zidentyfikowanie znikomego zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe w dziedzinie nie potwierdzono potrzeby wdrażania procedury ich potwierdzania. Zarówno poziom zapotrzebowania na wybrane kompetencje (oscylujący w granicach 30%), które mogłyby być podstawą do wytypowania kwalifikacji rynkowych, jak i uwarunkowania rynku, nie dają poparcia dla wprowadzenia kwalifikacji rynkowych oraz nie wskazują na możliwość odniesienia korzyści zawodowych przez osoby, które ubiegałyby się o nadanie tych kwalifikacji.