

Beata Taradejna-Nawrath

**Ocena zapotrzebowania
na kwalifikacje rynkowe
w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**

Podsumowanie wyników badania

Warszawa 2018

CIOP  **PIB**

Materiały informacyjne CIOP-PIB

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

Opracowano na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” sfinansowanego w latach 2017-2019 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju.

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

Zadanie 4.G.33 Opracowanie zasad i procedur uznawania nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej kwalifikacji do wykonywania w Polsce zawodów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz identyfikacja cząstkowych kompetencji w obszarze bhp mogących podlegać potwierdzaniu na polskim rynku pracy

Autor:

dr Beata Taradejna-Nawrath – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

© Copyright by
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2018

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel. (48-22) 623 36 98, www.ciop.pl

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 cząstkowe i rynkowe uzyskiwane w drodze walidacji, czyli sprawdzenia, czy osoba ucząca się, niezależnie od sposobu i 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. Wzięto w nim udział: 80 pracodawców, 252 pracowników służby bhp, 25 członków Sieci Ekspertów ds. BHP (funkcjonującej przy CIOP-PIB) i 14 przedstawicieli sieci Regionalnych Ośrodków 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 zapewnienie zgodnie z przepisami prawa bezpiecznych warunków pracy. Jednak dane otrzymane w wyniku pogłębienia pytania na ten temat świadczą o tym, 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, z zakresu pierwszej pomocy, 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%.

Z powyższych danych wynika, że w wymienionych zakresach etatowi pracownicy służby bhp nie realizują swoich zadań w zadowalającym stopniu (powodem są 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 podstawie umowy 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 w sprawie służby bhp (Dz.U. 1997 nr 109 poz. 704) – 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 ma 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 jest ukierunkowany na interdyscyplinarne kształcenie w zakresie wszystkich problemów związanych z uwarunkowaniami środowiska pracy i możliwościami psychofizycznymi człowieka. Tylko takie kształcenie odpowiada różnorodnym potrzebom zawodowym określonym w rozporządzeniu w sprawie służby bhp.

Czy istnieje zapotrzebowanie na sprofilowane usługi w obszarze bhp?

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%. Nie są to zatem problemy na tyle istotnie dotyczące 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 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 (dzieje się tak zgodnie z prawem w przedsiębiorstwach zatrudniających do 100 pracowników). Aspekt braków kompetencyjnych w obszarze bhp mocno podkreślają przedstawiciele Regionalnych Ośrodków BHP. Proponują raczej skupić się na poprawie jakości kształcenia niż na świadczeniu sprofilowanych usług. Zwracają uwagę na potrzebę rozwijania typowych umiejętności praktycznych (np. dydaktycznych, dokonania oceny ryzyka zawodowego, przeprowadzenia postępowania powypadkowego, sporządzania dokumentacji) oraz kompetencji społecznych (np. umiejętności komunikacji, negocjacji). W lepszym kształceniu i praktycznym przygotowaniu do zawodu upatrują rozwiązania problemu zapotrzebowania na specjalistów w niektórych obszarach bhp.

Zdaniem przedstawicieli Regionalnych Ośrodków BHP 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 innymi podmiotami.

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