

mgr ANNA JAKUBOWSKA  
Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy  
w Katowicach

## Potrzeba edukacji specjalistów bhp w ocenie pracodawców

**T**ransformacja ustrojowa, jaka dokonała się w Polsce na przełomie lat 90. spowodowała zasadniczy zwrot w traktowaniu problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, niestety, początkowo negatywny. Decydenci i przedsiębiorcy uznali, że w nowych warunkach, tj. gospodarki rynkowej, kapitalistycznej, zarówno wymagania bhp, jak i służba bhp – nie są w ogóle potrzebne. W wielu przedsiębiorstwach, zwłaszcza restrukturyzowanych i prywatyzowanych zlikwidowano komórki organizacyjne i stanowiska pracy ds. bhp, a w organizacjach o wieloszczeblowej strukturze zarządzania – zlikwidowano je również w jednostkach nadrzędnych.

Niemniej, wraz z rozwojem nauki i techniki, a także kontaktów międzynarodowych z krajami wysoko rozwiniętymi, wzrastała świadomość decydentów i przedsiębiorców o konieczności wyrów-

nania w naszym kraju dysproporcji i braków w dziedzinie ochrony pracy. Dostrzeżono również konieczność dostosowania polskiego prawa, a więc także prawnych regulacji dotyczących ochrony pracy, do prawa międzynarodowego w tym zakresie.

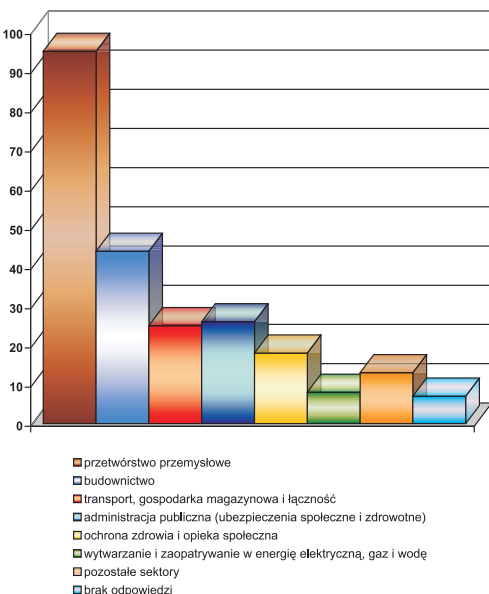
Restrukturyzacja i prywatyzacja wielkich przedsiębiorstw przemysłowych, kopalń, hut oraz takich ogólnokrajowych przedsiębiorstw usługowych, jak Polskie Koleje Państwowe – odbiły się bardzo niekorzystnie na warunkach wykonywania pracy. Znacznie też zmalało zainteresowanie pracodawców tymi warunkami, a także służbą bezpieczeństwa i higieny pracy. Ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy, wprowadzona ustawą z listopada ubiegłego roku, jest ukłonem w stronę pracodawców i nie tworzy dobrego klimatu ani nie sprzyja właściwemu podejściu do zarządzania bezpieczeństwem pracy. Maleje

i zanika poczucie współodpowiedzialności pracowników za stan bezpieczeństwa pracy, brak motywacji do przestrzegania zasad i przepisów bhp, nie mówiąc już o braku możliwości egzekwowania od pracodawcy jego obowiązków w tym zakresie przez niepewnych jutra pracowników. Zawieszenie – do czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej – przepisu, który powodował, że trzecia z kolei umowa o pracę na czas określony, stawała się z mocy prawa umową na czas nieokreślony, wpływa na zupełny brak i tak długi niskiego poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego w wielu rodzinach. Nadużywanie przez pracodawców pozycji silniejszego w stosunkach pracy i niejednokrotne łamanie przepisów prawa pracy zyskało umocowanie prawne.

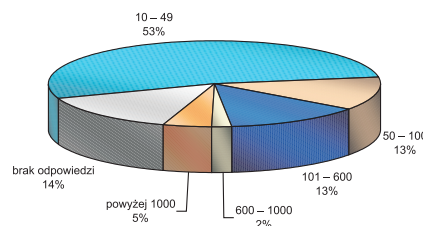
W tych warunkach konieczna stała się, przede wszystkim, zmiana mentalności, zarówno pracodawców, jak i decydentów, polityków oraz twórców prawa. I to nie dlatego, że człowiek jest najwyższym dobrem i każdy rodzaj działalności powinien mu służyć, a przynajmniej nie tylko dlatego. Idea humanizacji pracy, chociaż ze wszech miar słuszna – będzie wdrażana tylko wtedy, gdy:

- zostaną stworzone mechanizmy prawno-ekonomiczne sprzyjające poprawie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i gwarantujące jej opłacalność
- przestrzeganie prawa będzie egzekwowane przez organy państwowego nadzoru nad warunkami pracy
- wysoki stopień świadomości i kwalifikacji pracowników oraz siła organizacji społeczno-zawodowych wymuszą na pracodawcy dbałość o bezpieczne i zdrowe warunki pracy.

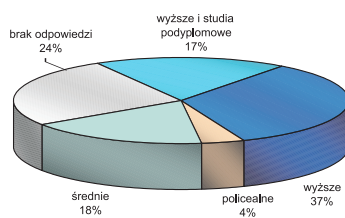
Dla przedsiębiorczości najważniejszym i najbliższym celem jest osiągnięcie zysku, a to łączy się z właściwym zarządzaniem firmą, nowoczesnym wyposaże-



Wykres 1. Struktura respondentów według sektorów gospodarki (wg PKD)



Wykres 2. Wielkość zatrudnienia (liczba pracowników)



Wykres 3. Wykształcenie pracodawców

nieniem w maszyny i urządzenia oraz dobrze przygotowaną, sprawną załogą.

Problemy bhp nie mogą być więc traktowane w oderwaniu od przedsiębiorstwa i wszystkich problemów zarządzania. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy, jako dziedziną zarządzania przedsiębiorstwem, objęło w sposób kompleksowy działalność całego przedsiębiorstwa w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Aby utrzymać się na rynku lub wyeksportować swój produkt, konieczne jest uzyskanie odpowiedniego certyfikatu, dokumentu potwierdzającego społeczne zaufanie do wyrobu, zaś instytucje certyfikujące, zanim wydadzą taki dokument, sprawdzają przedtem nie tylko gotowy wyrób, ale sposób przygotowania produkcji, organizację pracy i zarządzania oraz warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, które powinny być zgodne z polskimi i europejskimi normami.

Wymagania w tym zakresie są bardzo wysokie. Aby im sprostać, przedsiębiorca powinien zdobyć wiedzę na ten temat albo zatrudnić specjalistę, który taką wiedzę już posiada.

Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach<sup>\*)</sup> kształci, między innymi, inżynierów na kierunku „zarządzanie i inżynieria produkcji” w specjalności „zarządzanie bezpieczeństwem pracy”, w oparciu o autorski program nauczania.

W celu doskonalenia programów nauczania, a także poszerzenia oferty edukacyjnej – uczelnia zainicjowała badania naukowe, których celem było zdiagnozowanie oczekiwań pracodawców wobec pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Celem badań była również ocena zadań jakie wypełniają oni w firmach, jakości ich pracy oraz kompetencji i fachowości. Przy tej okazji zbadano stan wiedzy pracodawców na temat systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Badania zostały przeprowadzone przez zespół przez socjologów:

– dr Małgorzatę Tyrybon z Uniwersytetu Śląskiego

– mgr. Tomasza Skalskiego z Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach.

Raport z badań został opublikowany przez Autorów i wydany przez Wyższą Szkołę Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach, jako materiał na konferencję naukową, zorganizowaną przez tę uczelnię. Konferencja odbyła się 11 kwietnia 2003 roku w Katowicach, pod tytułem „Bezpieczeństwo pracy. Środowisko. Edukacja”. Raport jest podstawą tej części opracowania.

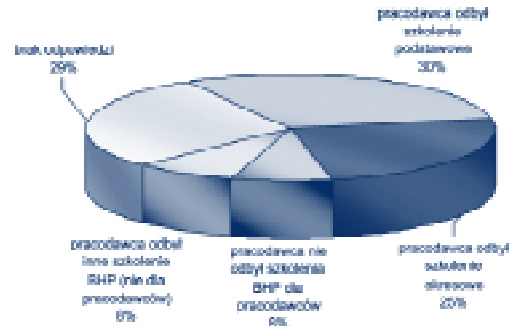
Autorzy wybrali metodę badań ankietowych, zbieranych drogą elektroniczną. Badania zostały przeprowadzone na przełomie marca i kwietnia 2003 roku, za pomocą ankiety umieszczonej na serwerze portalu internetowego HOGA.

W województwie śląskim działa około 353 tys. firm, które zatrudniają łącznie ponad 2 mln osób. Na tym terenie znajduje się około 13% wszystkich jednostek gospodarczych w Polsce oraz 14,7% ogółu zatrudnionych. Pod względem liczebności, w województwie dominują firmy z branży handlu i usług, których jest ponad 130 tys. Drugie miejsce zajmują firmy produkcyjne – ponad 37 tys. Obie te branże – będąc największym pracodawcą w regionie – zatrudniają łącznie 592 tys. osób.

Procentowy udział respondentów reprezentujących poszczególne sektory gospodarki (wg PKD) przedstawia wykres 1.

W kategorii „pozostałe sektory” najczęściej występujące odpowiedzi pochodzą z sektora „handel i usługi”.

Wykres 2. przedstawia wielkość zatrudnienia w firmach, których pracodawcy wzięli udział w badaniach, zaś wykształcenie pracodawców, którzy udzielili odpowiedzi ankietowych obrazuje wykres 3. Wykres ten informuje o szkoleniach odbytych przez pracodawców. Zdecydowana większość badanych (63%) odbyła szkolenie bhp. Tylko 8%



Wykres 4. Szkolenia dla pracodawców w zakresie bhp

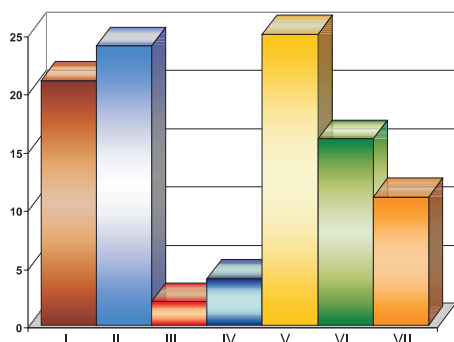
pracodawców nie deklaruje przejścia odpowiedniego kursu. Jednakże niemal co trzecia badana osoba zrezygnowała z odpowiedzi, co może świadczyć o tym, iż w rzeczywistości grupa ta jest większa.

Wykres 4. ilustruje odpowiedzi pracodawców na pytanie o odbytych przez nich szkoleniach w zakresie bhp. Wynika z nich, że większość badanych (63%) odbyła szkolenie bhp:

- 30% szkolenie podstawowe w zakresie bhp dla pracodawców
- 25% szkolenie okresowe dla pracodawców
- 8% inne szkolenia w zakresie bhp, natomiast 8% stwierdza, że nie odbyło wymaganego szkolenia. Jednakże 29% ankietowanych nie udzieliło na to pytanie odpowiedzi, co może świadczyć o tym, iż w rzeczywistości grupa pracodawców, którzy nie odbyli wymaganego szkolenia jest większa.

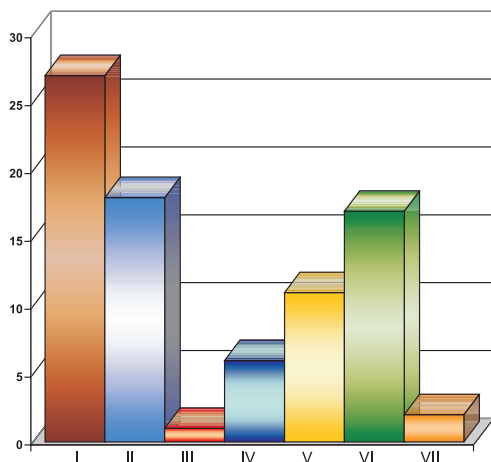
Wykres 5. wskazuje, iż większość pracodawców zatrudnia pracownika służby bhp doraźnie, bądź w niepełnym wymiarze czasu pracy. Tylko w co piątej firmie pracownik jest zatrudniony na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Może to wskazywać na niedoceniającie tej funkcji w przedsiębiorstwach, ale także być wynikiem nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, wg których obowiązek utworzenia służby bhp ma obecnie pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników.

<sup>\*)</sup> Wpisana do Rejestru Ministra Edukacji Narodowej i Sportu pod lp. 93/2002. Reklama W SZOP na str. 45



- I - umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy
- II - umowa o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy
- III - umowa o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy
- IV - umowa o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy
- V - pracodawca korzysta z usług specjalisty bhp - doraźna umowa o dzieło/zlecenie z osobą fizyczną
- VI - pracodawca korzysta z usług specjalisty bhp - umowa cywilna z firmą specjalistyczną
- VII - brak odpowiedzi

Wykres 5. Forma zatrudnienia pracownika służby bhp w firmie



- I - ponieważ przepisy tego nie wymagają
- II - z przyczyn ekonomicznych (koszty zatrudnienia są za wysokie)
- III - ostatnio zatrudniony pracownik nie spełniał oczekiwań (np. był niekompetentny)
- IV - zadania te wykonuje inny pracownik jako dodatkowe
- V - pracodawca sam wykonuje te zadania
- VI - pracodawca nie widzi potrzeby wypełniania takiej funkcji u siebie
- VII - inne przyczyny

Wykres 6. Przyczyny nieposiadania służby bhp w firmie

Wniosek taki zdają się potwierdzać przyczyny nieposiadania służby bhp w firmie (wykres 6.).

Motywy, który powoduje niezatrudnianie w firmie specjalisty z zakresu bez-

pieczeństwa i higieny pracy jest najczęściej brak określonych prawem wymogów.

Badania wykazały, że pracodawcy, którzy zatrudniają pracowników służby bhp – są z ich pracy zdecydowanie zadowoleni (33%), raczej zadowoleni (36%) – razem prawie 70%. Spośród udzielających odpowiedzi 13% nie ma zdania w tej sprawie (!), a 17% nie udzieliło na to pytanie odpowiedzi.

Powody zadowolenia pracodawców z pracy pracowników służby bhp nie są zaskakujące, bowiem pracodawcy podali je w następującej kolejności:

- wymagana dokumentacja jest prawidłowa
- organy zewnętrznej kontroli nie wniosły zastrzeżeń do stanu bhp
- pracownik jest kompetentnym doradcą w dziedzinie bhp
- pracownik zwalnia pracodawcę z faktycznego zajmowania się sprawami bhp
- pracownik dobrze propaguje idee bhp i przeprowadza szkolenia
- pracownik przejawia inicjatywę i samodzielność w pracy.

Jak wynika z tych odpowiedzi, ponad połowa pracodawców ocenia pracowników bhp pod kątem biurokratycznych aspektów ich pracy (dokumenty w porządku, PIP „nie nęka” pracodawcy, a więc święty spokój), a niewielu z nich

podaje jako powód zadowolenia następujące względy:

- pracownik posiada autorytet (pracownicy go słuchają, kierownicy liczą się z jego zdaniem)
- pracownik przyczynia się do sprawnego zarządzania.

Ponad 80% pracodawców akceptuje podwyższanie kwalifikacji zawodowych przez pracownika służby bhp, 13% deklaruje pomoc finansową na ten cel, 4% – inną pomoc.

Kolejne pytanie ankiety dotyczyło kwestii związanych z wymaganiami stawianymi pracownikom służby bhp i preferencji, co do poziomu ich wykształcenia. Na pierwszym miejscu znalazło się wyższe wykształcenie kierunkowe (inżynier bhp), na drugim – wyższe wykształcenie i kurs lub studia podyplomowe bhp, na trzecim – średnie wykształcenie i kurs bhp.

Oczekiwane i preferowane kompetencje specjalisty bhp w opinii pracodawców to:

- wykształcenie związane z profilem działalności firmy (63%)
- umiejętności w dziedzinie zarządzania (16%)
- umiejętności informatyczne (9%)
- znajomość języków obcych (6%).

Nie są przypadkowe wyniki ankiety na temat znajomości przez pracodawców

Tabela  
ZNAJOMOŚĆ NORM PN-N Z SERII 18000 A POSIADANIE SYSTEMU ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM

Firma:	Znajomość norm PN-N z serii 18000 (%)			
	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak
Ma wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem	0,9	2,8	1,9	0,9
Wdraża system zarządzania bezpieczeństwem	0,9	3,7	2,8	0,9
Planuje wdrożenie systemu	1,9	4,7	3,7	0,9
Nie planuje wdrożenia systemu, bo nie ma takiej potrzeby	16,8	12,1	3,7	0,9
Nie planuje wdrożenia systemu z przyczyn ekonomicznych	8,4	6,5	1,9	0,0
Nie mam zdania w sprawie systemu zarządzania bezpieczeństwem	8,4	15,0	0,0	0,0

Uwaga: w tabeli pominięto kategorie braków odpowiedzi, w związku z czym udziały procentowe nie sumują się do 100

