



EDUKACJA DLA BEZPIECZEŃSTWA – NIEDOCENIONY PRZEZ PEDAGOGÓW PRACY OBSZAR BADAWCZY

Tadeusz Aleksander

ORCID: 0000-0001-7808-7554

Wsztechnica Polska Akademia Nauk Stosowanych w Warszawie

e-mail: aleksander.tadeusz@gmail.com

SAFETY EDUCATION – A RESEARCH AREA THAT LABOUR EDUCATORS TEND TO UNDERRATE

Keywords: workplace health and safety, company health and safety services, health and safety training, training process, optimisation health and safety training

Abstract. Work has always been carried out with a view to eliminating the associated risks to the health and life of the worker. Regulations have been created to strengthen work safety, and institutions have been organised to serve this purpose. Today, in our country there is an extensive legal system that specifies safe work in all businesses. It is supported by scientific and training institutions. As an example of the former; there is the Central Institute for Labour Protection and the National Labour Inspectorate, etc. A representative for the second one is the nationwide training company SEKA S.A. An important element of the strategy of protecting people at work today is an educational activity, commonly known as training in workplace health and safety. It is organized by the employer and carried out by the company's workplace health and safety services. The course and organization of this training are regulated by detailed regulations. In accordance with their intentions, an original multilevel system of training employees in the field of workplace health and safety has been developed in individual enterprises of all departments (branches). However, the development and consolidation of this system were not accompanied by scientific research into its functioning. If such research was undertaken, it was sporadic and carried out by the simplest methods (statistical analysis, questionnaire). For this reason, the real knowledge of the functioning of the workplace health and

safety training system (methodology and organisation, motivation and activity of participants in classes) is poor. The same applies to the effects of training. Under these conditions, today, there is a necessity to intensify, broaden and deepen the research on this system. The realization of this necessity is a task for labour pedagogy for the next years and at the same time a confirmation of the need for this scientific speciality. The results of such research should be used to develop a better strategy for workplace health and safety in many employee positions.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo i higiena pracy, zakładowe służby bezpieczeństwa i higieny pracy, szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, proces szkolenia, optymalizacja szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Streszczenie. Wykonywaniu pracy zawsze towarzyszyła refleksja nad eliminowaniem związanych z nią zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika. Tworzono przepisy utrwalające bezpieczeństwo pracy oraz organizowano instytucje służące temu bezpieczeństwu. Dzisiaj w naszym kraju istnieje rozległy system prawny, szczegółowo wskazujący na bezpieczną pracę we wszystkich branżach (resortach). Wspierają go instytucje naukowe i szkoleniowe. Przykładem pierwszych: Centralny Instytut Ochrony Pracy i Państwowa Inspekcja Pracy oraz inne. Przedstawicielem drugich: ogólnopolska firma szkoleniowa SEKA S.A. Ważnym elementem strategii ochrony człowieka w pracy jest obecnie działalność edukacyjna, zwana potocznie szkoleniem w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Za organizowanie jej odpowiedzialny jest pracodawca, a realizatorem zakładowe służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Przebieg i organizację tego szkolenia regulują szczegółowe przepisy. Stosownie do ich intencji, w poszczególnych zakładach pracy wszystkich resortów (branż) wypracowano oryginalny, wielopoziomowy system szkolenia pracowników w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. W parze z rozbudową i utrwalaniem tego systemu nie poszły jednak badania naukowe nad jego funkcjonowaniem. Jeśli takie badania były podejmowane, to miały one charakter sporadyczny a realizowane zostały najprostszymi metodami (analiza statystyczna, ankieta). Z tego powodu rzeczywista wiedza na temat funkcjonowania systemu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (organizatorzy, metodyka i organizacja, motywacja i aktywność uczestników na zajęciach) jest niewielka. To samo dotyczy efektów szkolenia. W tych warunkach istnieje konieczność zintensyfikowania, poszerzenia i pogłębienia badań nad tym systemem. Realizacja tej konieczności to zadanie dla pedagogiki pracy na najbliższe lata i zarazem potwierdzenie potrzeby tej specjalności naukowej. Wyniki takich badań winny służyć wypracowaniu lepszej strategii bezpieczeństwa i higieny pracy na wielu stanowiskach pracowniczych.

Wprowadzenie

Wykonywaniu pracy ludzkiej zawsze towarzyszyła refleksja nad eliminowaniem związanych z nią zagrożeń życia i zdrowia. Refleksja tym intensywniejsza,

im wyraźniejsze stawały się te zagrożenia i pociągały za sobą większe straty. Efektem jej były coraz bardziej oryginalne i skuteczne pomysły przeciwdziałania tym zagrożeniom. Profilaktyka ta przybierała na sile w miarę wzrostu powszechności zatrudnienia i dynamicznej profesjonalizacji społeczeństw. Już w połowie XIX wieku pojawiły się pierwsze regulacje prawne dotyczące ochrony człowieka pracy. Przykładem utworzenie już w 1833 roku w Anglii inspekcji pracy czy stworzenie w 1876 roku we Francji stowarzyszenia pracodawców mającego na celu uniknięcie strat, także kadrowych, spowodowanych awariami w zakładach pracy. W latach następnych tworzone były w poszczególnych krajach przepisy o nadzorze nad warunkami pracy i rozwój ubezpieczeń pracowniczych. Rozbudowywano strategię bezpieczeństwa i higieny pracy. W 1906 roku w USA utworzono w zakładach hutniczych stałą służbę bezpieczeństwa i higieny pracy.

Także na ziemiach polskich czasów zaborczych pojawiać się zaczęły przepisy o ochronie człowieka w pracy i zaczątki nadzoru nad ich przestrzeganiem. Po odzyskaniu niepodległości w stosunkowo krótkim czasie, w toku działalności legislacyjnej, skodyfikowano w naszym kraju podstawowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, a także po nowemu zorganizowano inspekcję pracy. Dalsze, systematyczne prace na tym polu w długim okresie po II wojnie światowej doprowadziły do powstania rozległych podstaw prawnych związanych z ochroną człowieka pracy, zaś praktyka ich wdrażania doprowadziła do wykreowania nowoczesnego systemu instytucji inspekcji pracy. Korzystny wpływ na postępy i treść rozwiązań w obu tych obszarach, zwłaszcza w ostatnich dziesięciokach lat, miało poznawanie międzynarodowych unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. ochrona człowieka zaangażowanego w system pracy.

Podstawy prawne bezpieczeństwa i higieny pracy

Obecnie w naszym kraju sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, a więc – zapewnioną konstytucyjnie – ochroną człowieka pracującego reguluje Kodeks pracy. Zgodnie z jego treścią „[...] pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki” (Kodeks pracy, 1974, art. 15), zaś „przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika” (Kodeks pracy, 1974, art. 211). Rozstrzygnięcia Kodeksu (zawarte w Dziale dziesiątym, art. 207 – 237) i wydane na jego podstawie – trudne do zliczenia dla niespecjalisty – liczne przepisy wykonawcze (rozporządzenia) zarówno ogólne, jak i resortowe (branżowe)

(Chojnicki, Jarosiewicz, 2020)¹, to dzisiaj niemal kompletne źródło wiedzy o założeniach i postulowanej organizacji działań na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscach zatrudnienia pracowników. Owe akty prawne szczegółowo wyznaczyły zakres zjawisk i działań składających się na bezpieczeństwo i higienę pracy, a więc na warunki komfortu miejsca i procesu pracy zatrudnionych pracowników. Zakres ten, powołując się na typologię wziętą z Kodeksu pracy, obejmuje: obiekty budowlane, w których znajdują się pomieszczenia pracy; maszyny i urządzenia techniczne, za których pomocą pracownik wykonuje zadania zawodowe; procesy technologiczne zachodzące w toku pracy; profilaktykę i ochronę zdrowia; likwidację zagrożeń wypadkowych i zapobieganie chorobom zawodowym; środki ochrony indywidualnej, w tym odzież i obuwie robocze, zabezpieczające pracowników przed działaniem w czasie pracy czynników szkodliwych dla zdrowia oraz inne. Na podstawie tych przepisów powołano do życia służbę bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach, zatrudniającą ekspertów (stanowiska inspektorów i specjalistów kilku poziomów) (RRM, 1997)², pełniących funkcje doradcze i kontrolne w zakresie realizacji zadań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Merytorycznie w realizacji tych działań ich organizatorzy wspierani są przez instytucje naukowe, takie jak Centralny Instytut Ochrony Pracy (certyfikacja ekspertów, konsultacja realizowanych działań czy publikacje) i szkoły wyższe zajmujące się problematyką bezpieczeństwa i kształceniem kadr z tego zakresu (np. Wyższa Szkoła Pożarnicza), a także stowarzyszenia społeczne zajmujące się ochroną pracy (np. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy czy Stowarzyszenie Ochrony Pracy). Dzięki m.in. temu wsparciu stale postępują prace na rzecz tworzenia w naszym kraju nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych służących ochronie człowieka w środowisku pracy.

Wspomniane akty prawne wykreowały i ustabilizowały również instytucje nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy oraz określiły zakresy ich zadań i obowiązków, a nawet regulaminy ich działalności. Są nimi: Państwowa Inspekcja Pracy (aktualnie poza „Centralą” 19 okręgowych inspektoratów i 43 oddziały w kraju) – podległa bezpośrednio Sejmowi oraz organy nadzoru

¹ Pewne wyobrażenie o tym daje publikacja Jakuba Chojnickiego i Grażyny Jarosiewicz pt. *ABC BHP. Informator dla pracodawców*, w której odnotowano 64 rozporządzenia kierowników centralnych instytucji, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w różnych resortach (branżach), a także rejestr kilkudziesięciu „wybranych podstawowych norm dotyczących maszyn i urządzeń [...]”, a każda z tych ‘norm’ zawiera wskaźniki zapewniające bezpieczną pracę z zastosowaniem tych maszyn i urządzeń.

² Zgodnie z tym Rozporządzeniem są to stanowiska: inspektora, starszego inspektora, specjalisty, starszego specjalisty, głównego specjalisty do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

podlegające poszczególnym ministrom: Wyższy Urząd Górniczy, Urząd Dozoru Technicznego, Urząd Nadzoru Budowlanego, Państwowa Inspekcja Sanitarna i inne. Te ostatnie ukierunkowane są na sprawowanie nadzoru i kontroli bezpieczeństwa oraz higieny pracy w jednym rodzaju działalności. Przykładem jest Inspekcja Transportu Drogowego. W podobnym kierunku działa też społeczna inspekcja pracy. Uprawnienia pracowników tych instytucji, jak i starannie wykonywana przez nich praca kontrolna i doradcza wobec pracodawców oraz służby bezpieczeństwa i higieny pracy (w zakładach pracy) niewątpliwie znacznie przyczyniają się do poprawy (nie tylko ustawowych) działań w zakładach pracy mających na celu zapobieganie wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym i parazawodowym.

Działalność edukacyjna na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy

Elementem działań na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracowniczych w szeroko pojętych zakładach (miejscach) pracy naszego kraju staje się rozwijana coraz intensywniej działalność edukacyjna zwana szkoleniem w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wspomniany Kodeks pracy nakłada na pracodawców obowiązek edukacji ogółu pracowników w tym zakresie. W art. 237 tego dokumentu czytamy że „[...] nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy”. W wyniku analizy treści wymienionych dokumentów – zwłaszcza zaś Zarządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 17 lipca 2004 r. (RMG, 2004) odtworzyć sobie można szczegółowo postulowany model szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W modelu tym łatwo dostrzec organizatora i odpowiedzialnego za organizowanie omawianej edukacji pracowników, poznać jej cele, zakres tego szkolenia, wymagania dotyczące treści i realizacji programu szkolenia, sposób jego dokumentowania oraz informacje o przypadkach, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonego rodzaju szkolenia.

Organizatorem i odpowiedzialnym za przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest pracodawca. Realizuje je z reguły przy pomocy specjalistów zakładowej służby bezpieczeństwa i higieny pracy lub specjalistów bezpieczeństwa i higieny pracy spoza zakładu (tj. firm szkoleniowych mających uprawnienia do tego typu działalności). Natomiast celem szkolenia jest: w pierwszym rzędzie – zaznajomienie pracowników z czynnikami stanowiącymi

zagrożenie dla ich bezpieczeństwa i zdrowia oraz odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi, poznanie przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz higieny pracy niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych na danym stanowisku, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Następnie – nabycie przez edukowanego pracownika umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

W wymienionych dokumentach wyodrębnione zostały, w relacji do czasu zatrudnienia pracownika, dwa rodzaje szkoleń: wstępne, złożone z dwu części ogólnej (zwanej ‘instruktażem ogólnym’) i na stanowisku pracy (zwanej ‘instruktażem stanowiskowym’) oraz okresowe. Częstotliwość, liczba godzin, program i formy organizacyjne tego ostatniego zależą od rodzaju wykonywanej pracy i stanowiska zajmowanego przez pracownika w strukturach pracy. Jeśli idzie o częstotliwość, to pracownicy umysłowi i administracyjni poddawani są szkoleniu okresowemu w zasadzie co 5 lat. Osoby pracujące na stanowiskach robotniczych realizują je co 3 lata, zaś pracownicy zatrudnieni na „[...] stanowiskach robotniczych, na których występują szczególnie duże zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników, nie rzadziej niż raz w roku” (RMG, 2004, art. 15). Urzędowy czas szkolenia, wyrażany w godzinach zajęć też został mocno zróżnicowany. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych i administracyjno-biurowi realizują je, niezależnie od rodzaju pracy, w wymiarze 8 godzin. Natomiast pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osoby wykonujące zadania tej służby poddawane są edukacji okresowej przez 32 godziny. Największe wymagania w tym zakresie prawodawcy postawili pracodawcom w małych firmach, wykonujących równocześnie zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Od nich wymagają oni odbycia 64-godzinnego szkolenia okresowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym część to zajęcia w metodyki i organizacji tego kształcenia.

Programy wyodrębnionych rodzajów szkoleń opracowują pracodawcy bądź zaangażowane przez nich do realizacji tej działalności zakładowe służby bezpieczeństwa i higieny pracy lub specjaliści BHP z ‘zewnętrznych’ firm edukacyjnych. Za ich podstawę służyć mają ramowe programy szkolenia różnych kategorii

pracowników (RMG, 2004, zał. 1)³ z zaleceniami ich uważnej adaptacji i uszczegółowienia stosownie do specyfiki i warunków danego miejsca w określonym środowisku.

Spore różnice wprowadzili też prawodawcy w zakresie form i miejsca realizacji szkolenia okresowego różnych kategorii pracowniczych. Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się – zgodnie z treścią obowiązujących aktów prawnych – przeważnie w formie instruktażu na stanowisku pracy. Natomiast wszyscy inni, tj. pracownicy administracyjno-biurowi, inżynieryjno-techniczni, pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pracodawcy wykonujący równocześnie zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy realizują szkolenie okresowe w systemie nauczania kursowego, seminariów (niejednokrotnie wyjazdowych), a także w systemie samokształcenia realizowanego za pomocą uzyskanych od pracodawcy materiałów (skrypty, programy komputerowe, nauczanie online i inne). Ostatnia z tych form zdominowała szkolenie okresowe pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie pandemii.

Nie można też nie wspomnieć i tego, że twórcy omawianego modelu szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dopracowali do perfekcji sprawę formalnej kontroli i oceny wyników osiągniętych przez uczestników szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a zarazem kwestię starannego archiwizowania dokumentów jego realizacji. To samo też należy powiedzieć o systemie nadzoru i kontroli działań edukacyjnych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach przemysłowych i innych miejscach pracy ludzkiej.

Tak wykreowanemu przez prawodawstwo i praktykę a szczegółowo opisanemu przez coraz liczniejsze, w niektórych przypadkach wielokrotnie wznawiane, informatory i publikacje metodyczne (Hansen, 1998) systemowi szkolenia kadr pracowniczych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie dorównuje wiedza empiryczna o nim. Jest to niewątpliwie następstwem niewielkiej ilości badań tego rozległego i zróżnicowanego w rozmaitych miejscach pracy działania edukacyjnego. Jeśli badania tego zjawiska są, to z reguły traktują o jednym, czasem

³ Załącznik nr 1 zawiera ramowe programy (z zaznaczeniem godzin na realizację): instruktażu ogólnego (3 godz.), instruktażu stanowiskowego (2 – 8 godz.), szkolenia pracodawców wykonujących zadania służby BHP (64 godz.), dla osób kierujących pracownikami (min. 16 godz.), pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych (min. 8 godz.), pracowników inżynieryjno-technicznych (min. 16 godz.), pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osób wykonujących zadania tej służby (32 godz.) oraz pracowników administracyjno-biurowych (8 godz.).

dość ‘wstępnym’ fragmencie tego rozległego i złożonego procesu. Przykładem jest diagnoza i prognoza rynku usług bezpieczeństwa i higieny pracy dokonana w Państwowym Instytucie Ochrony Pracy w 2020 r. (*Diagnoza i prognoza...*). Celem tych badań było wprawdzie „scharakteryzowanie osób zawodowo zajmujących się wykonywaniem rozległych zadań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy[...]” (*Diagnoza i prognoza...*, s. 7), ale w sporządzonym z nich raporcie dostrzec można sporo informacji jedynie na temat ilości i rodzaju pracowników zajmujących się w zakładach pracy szkoleniem kadr pracowniczych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz działalnością upowszechnieniową w tym zakresie. Krytykę nielicznych rozpoznań badawczych omawianego zjawiska wywoływać może ich skromna metodologia, np. odwołanie się jedynie do ankiety czy analizy statystycznej publikowanych informacji.

Sygnalizowane zaniechania badań czy też ograniczenia zakresu zrealizowanych badań sprawiają, że obecna wiedza (andragogiczna) na temat rzeczywistego funkcjonowania procesu kształtowania kultury bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscach zatrudnienia ludzi pracy jest nadal dość powierzchowna i zakresowo ograniczona.

Kwestią w pewnym stopniu wstępną dla naukowego poznania procesu kształtowania kultury i higieny pracy w miejscach zatrudnienia jest sprawa liczby podmiotów, które tę działalność realizują. Z Raportu wspomnianych badań Centralnego Instytutu Ochrony Pracy wynika, że w większości (78% ogółu zakładów pracy) przypadków szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w poszczególnych firmach realizowane jest siłami ekspertów z zakładowej (‘wewnętrznej’) służby BHP, zaś 22% ogółu podmiotów gospodarczych i społecznych do przeprowadzenia szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także realizacji zadań adaptacji zawodowej angażuje (‘zewnętrzne’) firmy szkoleniowe i doradcze uprawnione do realizacji tej działalności. Ze względu na luki w opracowywanej statystyce⁴ nie jest łatwo wskazać na ilość tych firm w naszym kraju⁵.

⁴ Polska Klasyfikacja Działalności, mimo wyróżnienia w naszej narodowej aktywności zawodowej 99 działów i 272 rodzajów prac, nie wyodrębnia ‘działalności szkoleniowej’ czy ‘edukacyjnej’, w wyniku której można by uzyskać informacje nt. ilości ‘pozazakładowych’ podmiotów zajmujących się edukacją w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Poszukiwanej wielkości nie da się także ustalić na podstawie krajowego rejestru firm edukacyjnych, gdyż nie zamieszcza on przy rejestracji firmy kierunku oferowanej przez nią edukacji.

⁵ Sprawy wskazania ilości podmiotów szkoleniowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie ułatwia nieadekwatność nazewnictwa niektórych firm z treścią ich działalności. Sporo podmiotów o nazwie ‘BHP’ zajmuje się nie szkoleniem pracowników, a wyłącznie np. sprzedażą artykułów sanitarnych i ochrony osobistej. Chociaż zdarzają się i takie przypadki, że instytucja nie ma w nazwie ‘BHP’ (np. niektóre średnie szkoły zawodowe), a zajmuje się w zakładach pracy intensywnie działalnością edukacyjną w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ilość ich można jedynie oszacować. Wiarygodne obliczenia dla województwa lubelskiego wskazują, że funkcjonują w nim 823 firmy (instytucje) szkoleniowe, z których 363 (tj. 44,1% ogółu) świadczy dla zakładów pracy, na zamówienie, usługi szkoleniowe i doradcze w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Gdyby ten wskaźnik procentowy przenieść na statystyki ogólnopolskie (w Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych skupionych jest około 400 'większych' firm szkoleniowych i doradczych), to łatwo można oszacować, że w skali całego naszego kraju w działania na rzecz kształtowania kultury bezpieczeństwa i higieny pracy angażuje się około 180 firm szkoleniowych i doradczych, skutecznie wspierających (lub realizujących w całości) działalność szkoleniową w zakładach pracy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy (*Diagnoza i prognoza...*, s. 9)⁶. Niewątpliwie największą z nich jest SEKA S.A. posiadająca, poza Centralą w Warszawie, 19 oddziałów regionalnych w całej Polsce i wspierająca działalnością doradczą i szkoleniową (głównie dla etatowych pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osób wykonujących zadania tej służby) ponad tysiąc przedsiębiorstw produkcyjnych i instytucji usługowych w kraju. Orientacyjne dane statystyczne na temat ilości podmiotów (służby BHP w zakładach pracy, wspomniane firmy szkoleniowe i doradcze) upoważniają do wskazania na ogólną ilość około 1300 (uprawionych) podmiotów angażujących się kształcenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w naszym kraju (*Diagnoza i prognoza...*, s. 9-10)⁷. Niemożność dokładnego ustalenia ilości instytucji kształtowania kultury bezpieczeństwa i higieny pracy wpływa niekorzystnie na dokładne poznanie wielu elementów kształcenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy załóg sporej ilości przedsiębiorstw i instytucji społecznych.

Pierwszym, ważnym ogniwem kształcenia w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy przez wspomniane podmioty jest przygotowywanie programów tej działalności. Zasadniczego materiału do opracowania programów dostarczają treści zamieszczone w ramowych programach dla szkolenia wstępnego (instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy), a następnie dla sześciu wyodrębnionych kategorii pracowników poddanych szkoleniu okresowemu: pracodawców

⁶ Prawdopodobieństwo tej wielkości utrwała szacunek zaprezentowany we wspomnianej *Diagnozie i prognozie...*, przyjmujący, że w naszym kraju usługi BHP świadczy około 5,6 tys. podmiotów.

⁷ *Diagnoza i prognoza...* Autorzy Raportu ustalili, że w rozległe działania na rzecz realizacji zadań bezpieczeństwa i higieny pracy angażuje się w naszym kraju około 5,6 tys. podmiotów, z tego 22% organizuje omawiane w tym tekście prace szkoleniowe i doradcze, co sygnalizuje, że jest to około 1300 podmiotów. Dokładniejszych ilości tych podmiotów nie da się aktualnie ustalić, bowiem ich zanikanie i reorganizacja następuje niejednokrotnie znacznie szybciej niż system ich rejestracji dokonywanej przez instytucje statystyczne.

wykonujących zadania służby BHP, pracodawców i innych osób kierujących pracownikami, pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, kadry inżyniersko-technicznej, pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz osób wykonujących zadania tej służby, a także pracowników administracyjno-biurowych. Zwyczajowo te ogólne treści bywają w programach rozszerzane o wiadomości i umiejętności wynikające z potrzeb pracowników na różnych stanowiskach. Jak przedstawiciele służb BHP te potrzeby poznają, jakie one są i jak na przestrzeni lat ewoluują? Tego nie wiemy, a jest to ważny i atrakcyjny poznawczo problem badawczy dla kadry realizującej pracę szkoleniową. Z tym wiąże się sprawa zawarta w pytaniu i o to, jakie jest miejsce tych ‘wykrytych’ potrzeb w programach w porównaniu z treściami ‘wyjętymi’ z ramowych programów? Jakie kryteria decydują o doborze jednych i drugich treści i kto o doborze tych treści decyduje? O tym też w zasadzie wiemy niewiele. Poznanie tego zjawiska wymaga i tym razem dodatkowych i szczegółowych badań.

Następny, ważny problem szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach przemysłowych i instytucjach społecznych to kadra realizująca to szkolenie. W skali kraju jest to kilkanaście tysięcy osób. Jakie jest ich wykształcenie, jak przebiegał rozwój zawodowy i dochodzenie do obecnego stanowiska? Gdzie i jak się doksztalcają i doskonalą swoje dydaktyczne umiejętności? Co i kiedy czytają na temat metodyki i organizacji szkolenia? Jakimi motywami kierowali się zajmując obecne stanowisko w strukturach organizujących doksztalcanie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jaki jest ich status zawodowy i społeczny? To też interesujące poznawczo, a nieznane sprawy.

Centralną sprawą w szkoleniu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy osób zatrudnionych w gospodarce narodowej, podobnie jak we wszystkich rodzajach kształcenia, jest proces dydaktyczny, a w szczególności jego metodyka i organizacja. W przypadku omawianego tutaj kształcenia w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy wypracowano dwie grupy form. Pierwsza to forma praktyczna w postaci wstępnego instruktazu stanowiskowego. Także szkolenie okresowe pracowników na stanowiskach robotniczych realizowane jest w formie instruktazu. Druga forma ma charakter teoretyczny. Przeznaczona jest dla pracowników na licznych stanowiskach nierobotniczych i przybiera najczęściej postać wykładu (szkolenie wstępne), kursu, seminarium, jak i samokształcenia kierowanego (szkolenie okresowe). Do tego w czasie pandemii ‘doszło’ nauczanie na odległość. Podnoszeniu poziomu społecznej świadomości i wiedzy z zakresu

bezpieczeństwa i higieny pracy służą też różne kampanie edukacyjne i współzawodnictwo jakości rozwiązań w tym zakresie.

Trzeba przyznać, że organizacja i metodyka wszystkich tych form doszkąłcania i doskonalenia, zwłaszcza zawodowego, pracowników różnych branż i poziomów jest w metodycznej literaturze andragogicznej niemal wyczerpująco opisana. Nie znaczy to jednak, że w przypadku odwołania się do realizacji współczesnego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy o stosowaniu tych form wiemy wszystko. Trzeba tę wiedzę rozszerzyć o informacje na temat tego, kto i jak te formy szkolenia realizuje, jak jest do nich przygotowany pod względem merytorycznym i metodycznym, a także o poznanie sposobów angażowania – ich doświadczenia zawodowego i pomysłowości w modernizacji każdej z nich.

Wreszcie pogłębić i poszerzyć trzeba wiedzę o samych uczestnikach szkolenia. Sprawą ważną w ich przypadku jest poznanie poziomu kultury bezpieczeństwa i higieny pracy, z jakim przybywają ze szkoły zawodowej, technikum⁸ i uczelni wyższej (szkolenie wstępne) czy z innego miejsca pracy (niekiedy po dłuższej przerwie), jaką mają motywację do tego kształcenia, czy jest to przymus narzucony przez art. 211 Kodeksu pracy⁹, czy też kierują się oni motywami bardziej wewnętrznymi, np. zainteresowaniem lub świadomością potrzeby wiedzy i sprawności z tego zakresu. Zagadnieniem podstawowym w przypadku kształcenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jest, jak się w nie uczestnicy angażują i jak reagują na wsparcie edukacyjne ze strony realizatorów szkolenia?

Zakończenie

Na koniec pytać trzeba o efekty i jakość szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz o sposoby pomiaru tych efektów w postaci zdobytej wiedzy, ukształtowanych umiejętności postępowania zgodnie z założeniami bezpieczeństwa i higieny pracy, zainteresowania tą problematyką, pobudzonych motywów postępowania oraz pogłębiania wiedzy z tego zakresu. Te interesujące kwestie to także trafnie dobrany i atrakcyjny poznawczo przedmiot badań naukowych

⁸ Przepuszczenie o tym, że już absolwenci technikum oraz policealnego studium zawodowego winni przyjść na stanowisko pracy z jakimś poziomem znajomości zasad bezpieczeństwa i higieny pracy dowodzi wielokrotnie wznawiany dla nich podręcznik Arwida Hansena (1998).

⁹ „W szczególności pracownik jest obowiązany 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym [...]”.

dla zainteresowanych problematyką funkcjonowania praktyki szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i kultury pracy. Bez ich poznania trudno wypracować skuteczne sposoby stymulowania edukacji w zakresie bezpieczeństwa i kultury pracy.

Powstaje pytanie, czym spowodowana jest sygnalizowana w tym tekście ograniczona ilość badań naukowych tak ważnego obszaru, jak praktyka kształcenia w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Obszaru, którego znaczenie wzrasta ze względu na rosnące skutki awarii na coraz bardziej odpowiedzialnych stanowiskach pracy i szybko wzrastającą ilość firm szkoleniowych. Jak się wydaje, są trzy przyczyny. Pierwsza to realizowanie tego szkolenia często wyłącznie w fabrycznych czy zakładowych pomieszczeniach (np. na stanowisku roboczym), a więc w przestrzeni trudno dostępnej dla postronnego badającego, na ogół nieobytego z procedurami badań realizowanych na stanowisku pracy. Przyczyna druga to krótkotrwałość, bo w większości przypadków od 8 do 32 godzin. Tymczasem badania naukowe to proces długotrwały, złożony z: przygotowania, przeprowadzenia i opracowania wyników. Znaczy to, że badane zjawisko edukacyjne z interesującego nas zakresu trwa krócej niż przygotowanie się do jego eksploracji. Wprawdzie obu tym barierom można zaradzić. Pierwszej – wdrożenie do programu badawczego pracowników związanych w jakimś stopniu z realizowanym szkoleniem w miejscu pracy. Wszystko po to, by realizacją badań realizowanych w naturalnym dla badanych środowisku pracy nie zakłócić badanego zjawiska. Drugiej – starannego przygotowania badań jeszcze przed rozpoczęciem szkolenia wytypowanego do badań. Jest jeszcze trzecia przyczyna ograniczonych prób realizacji omawianych badań (przez zewnętrznego badającego) – odmowa zgody na ich przeprowadzenie przez instytucję, w której jest realizowane szkolenie. Przyczyną jej jest niejednokrotnie obawa oponenta o wykrycie nieprawidłowości i odsłonięcie niskiej jakości realizowanego procesu edukacyjnego.

Należy jednak, przez intensywne i starannie przygotowane badania naukowe, nawet drobne, pogłębiać i poszerzać teoretyczną wiedzę o szkoleniu w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Czynić to należy z myślą, by na podstawie ich bieżących wyników stymulować praktykę kształcenia kultury bezpiecznej i higienicznej pracy. Kultura ta jest niewątpliwie ważnym i nieodłącznym składnikiem kwalifikacji zawodowych każdego pracownika niezależnie od branży, w jakiej pracuje i stanowiska, jakie zajmuje w środowisku ludzi pracy. Wykryte w czasie takich badań zasady i prawidłowości procesu edukacyjnego mogą znaleźć zastosowanie (na zasadzie przenoszenia dobrych praktyk) nie tylko na polu poprawy

organizacji i metodyki szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także w innych obszarach doksztalania i doskonalenia zawodowego. Tym samym może przyczynić się do jego pożądanej optymalizacji.

Piszący te słowa przed laty przeprowadził dość rozległe badania na temat doksztalania i doskonalenia kadr w kilkunastu zakładach pracy naszego kraju. W ich wyniku sformułował i uzasadnił tezę o wypracowaniu w każdym resorcie (branży) gospodarki i życia społecznego odrębnego, właściwego temu resortowi (branży), systemu doksztalania i doskonalenia zawodowego pracowników (Aleksander, 1998, s. 298 i n.). Dzisiaj do tej konstatacji dodać można tezę o tym, że istotną częścią każdego z tych systemów jest szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wysoka jakość tego szkolenia umacnia każdy resortowy system doksztalania i doskonalenia zawodowego, a swoją resortową (branżową) odmiennością umacnia jego oryginalność i specyfikę.

Referencje

- Aleksander T. (1998). *Optymalizacja pozaszkolnej edukacji zawodowej dorosłych*. Kraków: Impuls.
- Chojnicki, J., Jaroszewicz, G. (2020). *ABC BHP. Informator dla pracodawców*. Warszawa: PIP.
- Diagnoza i prognoza rynku usług BHP oraz charakterystyka służb BHP w Polsce. Raport* (2020). Warszawa: Centralny Instytut Ochrony Pracy.
- Hansen, A. (1998). *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, wyd. 8. Warszawa: WSiP.
- Kodeks pracy* (2020). Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (t.j. Dz.U. z 2020, poz.1320).
- RMG (2004). Rozporządzenie Ministra Gospodarki i pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004, nr 180, poz.1860, ost. zm. Dz.U. z 2019, poz. 1099).
- RRM (1997). Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (ost. zm. Dz.U. z 2005, nr 117, poz. 986).
- Szkolenia – powrót do normalności. Porady ekspertów*. SEKA – magazyn, 2 (28). (2021).