

Jerzy Kunikowski

Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach

Problem edukacji pracowniczej dla bezpieczeństwa

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo, edukacja, praca, kwalifikacje

Key words: safety, education, work, qualifications

Wprowadzenie

W rozwoju społecznym, zarówno problem edukacji, jak i problem bezpieczeństwa mają tak długą historię, jak długie są dzieje ludzkości. Współcześnie jednak eksponowany jest problem edukacji ustawicznej, zwłaszcza młodzieży – w tym również związanej z wykonywaną pracą zawodową, zaś do jego prezentacji (podobnie jak i prezentacji idei edukacji, jej istoty oraz wymagań edukacji zawodowej) posłużyć mogą uznane prace pedagogiczne takich między innymi pracowników naukowo-dydaktycznych, jak: Stefan Wołoszyn (1964), Bogdan Suchodolski (1959), Tadeusz W. Nowacki (1988), Anna Frąckowiak i Józef Półturzycki (2011), Zygmunt Wiatrowski (2005), Stefan Kwiatkowski (2008), Ryszard Gerlach (2013), Franciszek Szlosek (1998, 2015) oraz inni.

W każdym społeczeństwie praca stanowi podstawowe źródło utrzymania wszystkich obywateli, jest także miernikiem rozwoju państwa, na rzecz którego jest wykonywana. Praca jest także szczególnym dobrem społecznym, które poza sferą materialną wypełnia również wiele innych ważnych funkcji w procesie wychowania społecznego, stanowi również bezcenne źródło szeroko pojętej edukacji oraz doświadczenia zawodowego.

Odniesienia do edukacji pracowniczej

Analizując jednak problem edukacji pracowniczej, wskazywać powinniśmy również na zasadę edukacji permanentnej, której główną ideą jest ustawiczność kształcenia wraz z kształceniem równoległym i dążeniem do tworzenia społeczeństwa wychowującego. Szczególną rolę do spełnienia tych zadań ma ogólne

rozwijanie systemu oświaty jako całości, ale też wprowadzanie działalności edukacyjnej wówczas, gdy wymaga tego również obiektywna sytuacja w świecie dorosłych, związana na przykład z wykonywaną lub przyszlą pracą.

Choć bowiem *zasadę edukacji permanentnej* odnosi się zazwyczaj do realizowanej działalności edukacyjnej w środowisku rodzinnym, szkolnym oraz świecie dorosłych, to jednak łączyć ją również należy z kształceniem, doskonaleniem oraz przekwalifikowywaniem zawodowym. Wiąże się też ona bezpośrednio z kształceniem ustawicznym dorosłych w okresie ich aktywności zawodowej, poza tym edukacja ta związana jest ściśle z różnymi formami działalności ludzkiej, zwłaszcza aktywności kulturalnej, technicznej, zawodowej i innej. Oznacza to, że podejmowana jest w związku ze ściśle zamierzonymi celami, jak: przekazywaniem i nabywaniem wiedzy, kształceniem umiejętności, przyzwyczajzeń i nawyków, to jest rozwijania i doskonalenia człowieka dorosłego we wszystkich dziedzinach.

Edukacja pracownicza związana jest też ściśle z nabywaniem i wykonywaniem określonych ról zawodowych, jak również w powiązaniu ze zdobywaną praktyką – stanowi o nabywanych kompetencjach zawodowych. Podstawą tych kompetencji występujących niemal we wszystkich zawodach są, według Z. Wiatrowskiego¹, następujące zdolności i umiejętności:

- zdolność do szukania i przetwarzania informacji, najczęściej coraz bardziej abstrakcyjnych, to jest coraz mniej bezpośrednio powiązanych z surowcem, produktem itp.,
- zdolność do pracy zespołowej (coraz mniej zhierarchizowanej) oraz umiejętność współdziałania z innymi,
- zdolność do funkcjonowania w coraz bardziej złożonych organizacjach oraz umiejętność formułowania problemów i szukania ich rozwiązań, wreszcie odpowiedniego reagowania w nieprzewidzianych sytuacjach,
- zdolność do organizowania swojej pracy oraz umiejętność działania we własnym zakresie, stawiania sobie celów i priorytetów, które muszą być przestrzegane przy wykonywaniu pracy,
- zdolność organizowania pracy innych, w tym umiejętność wytyczania kierunków, rozwiązań oraz analizowania i kontrolowania uzyskiwanych wyników.

Zauważyć również należy, iż nieodłącznym składnikiem kompetencji zawodowych są indywidualne cechy psychofizyczne warunkujące postawy, które w strukturze osobowości są jednym z podstawowych, a więc głównych elementów regulujących stosunek człowieka do otoczenia. Oznacza to, że występował

¹ Szerzej: Z. Wiatrowski, *Drogi do współczesnego rozumienia i uznawania kwalifikacji i kompetencji zawodowych w Polsce*, Wyd. AB, Bydgoszcz 2001, 2004.

będzie też ścisły związek między organizowaniem własnej pracy lub pracy innych z sytuacjami pozytywnego lub negatywnego nastawienia dla możliwych zagrożeń.

Zachodzą też liczne pytania o środowisko pracy, spośród których trzy zasługują na szczególną uwagę. Pierwsze dotyczy roli i znaczenia organizacji zakładowych oraz osób z kierowniczych stanowisk dla zapewnienia właściwego poziomu bezpieczeństwa. Drugie dotyczy przewidywania i przeciwdziałania ewentualnym zagrożeniom w środowisku pracy zarówno przez pracodawców, jak i zatrudnianych pracowników. Trzecie natomiast związane jest zawsze z bezpośrednim przestrzeganiem przepisów oraz zasad wynikających z bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dbłość o bezpieczeństwo pracownicze

Praca jest elementem, który podlega w sposób szczególny asekuracji prawnej, mającej na celu zapewnienie bezpieczeństwa zdrowia i życia ludzkiego w czasie wykonywania pracy. Na zapewnienie bezpieczeństwa składają się między innymi treści reguł prawa pracy, które zostały uchwalone w interesie osób pracujących, jak również w celu zapewnienia gwarancji tych interesów. Pewna część norm prawa pracy ma na celu ochronę zdrowia pracowników przed zagrożeniami, jakie mogą wystąpić podczas wykonywania pracy. W Polsce cele te regulowane są przepisami² bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nieodzownym elementem, oprócz znajomości przepisów prawnych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, jest zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy. Zarządzanie takie jest procesem złożonym, związanym z planowaniem, organizowaniem oraz motywowaniem ludzi do odpowiednich i przemysłanych działań, które przyczynią się do stworzenia warunków pracy pozbawionych elementów zagrażających życiu lub zdrowiu samych zatrudnionych. Właściwie prowadzony proces zarządzania bhp może w znacznym stopniu przyczynić się do wyeliminowania lub ograniczenia negatywnego oddziaływania procesów czy też środowiska pracy (np. zagrożenia wynikające z konstrukcji i zabezpieczeń maszyn i urządzeń technicznych) oraz do zapobiegania wypadkom przy pracy, chorobom zawodowym bądź innym szkodliwym wpływom pracy na zdrowie i życie pracownika. Aby to wszystko było możliwe, niezbędne jest także zapewnienie skutecznej metody kontrolowania całego procesu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

W celu zapewnienia właściwego poziomu bezpieczeństwa, firmy zewnętrzne powinny zostać przeszkolone przed przystąpieniem do pracy na terenie przed-

² Zobacz m.in.: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.); Kodeks pracy. Stan prawny – marzec 2016. Polskie prawo pracy.

siębiorstwa, gdzie podejmowana jest praca. Powinny także zostać zobligowane do stosowania obowiązujących na terenie zakładu zasad i przepisów, które zapewniają właściwy poziom bezpieczeństwa wszystkim pracownikom i obiektom. Niezbędne jest ponadto zawsze przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także działań zapobiegających wypadkom oraz kontynuowania działań eliminujących lub ograniczających możliwości powstawania zagrożeń. Takie same wymagania dotyczą również znajomości oraz konieczności udzielania pierwszej pomocy każdemu poszkodowanemu.



Rysunek 1. Schemat kołowy właściwie funkcjonującego systemu bhp
Źródło: <http://www.kulturabezpieczenstwa.pl> (stan z dnia 15.04.2016)

Jest to jednak szerszy, bo ogólnospołeczny aspekt problemu, odnoszący się do kształtowania poczucia bezpieczeństwa. W związku z tym wszystkie formy edukacji związane z bezpieczeństwem i higieną pracy podnoszą świadomość

zagrożeń młodzieży oraz osób dorosłych występujących w procesach pracy, których mogą doświadczyć, podejmując zatrudnienie. Są one także przejawem wspierania przez państwo długotrwałego procesu podnoszenia bezpieczeństwa i higieny pracy w różnych momentach życia i aktywności zawodowej całego społeczeństwa. Tworzenie wśród obywateli podstaw bezpiecznego funkcjonowania w miejscu zatrudnienia jest bodźcem do dynamicznego rozwoju ich świadomości oraz kształtowania kultury bezpieczeństwa.

Bezpieczeństwo natomiast jest również wyrazem kultury osobistej i troski o własne zdrowie. Te wartości są istotnym ogniwem łączącym aktywność zawodową ze wszelkimi korzyściami wynikającymi z budowania przez państwo systemu ochrony całego społeczeństwa przed działaniem szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych czynników w środowisku pracy. Dotyczy to również skutecznego i umiejętnego wypełniania obywatelskich obowiązków wobec państwa w procesie ochrony ludzi i mienia przed zagrożeniami występującymi coraz liczniej na terenie naszego kraju. W procesie tym niezwykle istotne jest przekazywanie obywatelom niezbędnej wiedzy i umożliwianie nabywania nowych umiejętności, ukierunkowanych i nastawionych na ochronę jednostki zarówno w samym cyklu pracy, jak również przygotowania społeczeństwa do skutecznego i szybkiego reagowania na wszelkiego rodzaju zagrożenia i sytuacje kryzysowe³.

Z uwagi na fakt, iż obecnie firmy chcą się wyróżniać i pozostawać w czołówce, niezbędne jest wdrożenie, a następnie utrzymanie certyfikatów ISO 14001 i OHSAS 18001. Funkcjonowanie w zakładzie tych norm pozwala na znacznie sprawniejsze zarządzanie procesami związanymi nie tylko z ochroną środowiska, ale przede wszystkim z bezpieczeństwem i higieną pracy. Jest to niezmiernie ważne z uwagi na liczbę pracowników z firm zewnętrznych, którzy mogą wykonywać prace na terenie przedsiębiorstwa lub innej firmy.

Występowanie zagrożeń pracowniczych

Dla większości osób czynnych zawodowo realna staje się dziś utrata pracy, która stanowi zwykle bezpośrednie zagrożenie bytu i wiąże się z pogorszeniem warunków życia – często całej rodziny oraz zmianą statusu społecznego. Brak zatrudnienia wpływać może również w negatywny sposób na ludzką psychikę, stosunki rodzinne i społeczne, a także na zachowania wobec państwa i obywateli. Długotrwałe bezrobocie, połączone z brakiem pozytywnych efektów poszukiwania pracy, wywołać może również niekorzystne zjawisko niechęci do podejmo-

³ Szerzej: J. Kunikowski, *Wiedza i edukacja dla bezpieczeństwa*, Wyd. Bellona, Warszawa 2002, s. 78–79; W. Czeluściński, *Przygotowanie uczniów i pracowników do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia ludziom w procesie pracy i sytuacjach kryzysowych*, [w:] *Ochrona pracy jako przedmiot badań pedagogiki pracy*, red. A. Sas-Badowska, Wyd. ITE-PIB, Radom 2013, s. 83–90.

wania jakiegokolwiek zatrudnienia, spowodowane przyzwyczajeniem do egzystencji na niskim poziomie bez konieczności świadczenia pracy.

Innym zagrożeniem dotyczącym pracowników czynnych zawodowo może być i jest brak kwalifikacji, który w znacznym stopniu ogranicza pracownikom dostęp do atrakcyjnych i dobrze płatnych stanowisk pracy. Bardzo często słabe przygotowanie pracownika do świadczenia pracy połączone jest z brakiem możliwości lub niechęcią podnoszenia kwalifikacji zawodowych, z uwagi na politykę pracodawcy. Przyczyny takiej należy również upatrywać w braku środków finansowych na dodatkowe szkolenia, przekwalifikowania lub doksztalcanie.

W środowisku pracy używanych jest również wiele szkodliwych oraz niebezpiecznych substancji i materiałów w różnych procesach technologicznych, co stwarza realne zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Występujące w zakładzie pracy maszyny, urządzenia, sprzęty, środki transportu i narzędzia mogą być też przyczyną zdarzeń wypadkowych i chorób zawodowych. Aby walczyć z występującymi w pracy zagrożeniami, konieczne staje się dokładne poznanie poziomu i skutków ich oddziaływania na ludzi oraz środowisko w różnych sytuacjach procesów pracy. Ważne jest zastosowanie w miejscu zatrudnienia odpowiednich i prawidłowo dobranych środków ochrony przed występującymi zagrożeniami, a także podejmowanie działań profilaktycznych i edukacyjnych w celu realnej poprawy warunków pracy. Niestety, wiąże się to ściśle z dużymi nakładami, jakie przeznaczyć należy na zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom w miejscu zatrudnienia. Dlatego też odnotować i eksponować powinniśmy zwłaszcza ten fakt, iż nie zawsze i nie w każdej sytuacji pracownicy są w pełni chronieni przed szkodliwym, uciążliwym lub niebezpiecznym działaniem występujących, lecz niekorzystnych czynników zewnętrznych środowiska pracy.

Równie istotnym zagrożeniem dotyczącym osób czynnych zawodowo jest słabo rozwinięty system aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, który poza wspieraniem samego zatrudnienia powinien działać na rzecz dostosowania warunków pracy do predyspozycji fizycznych i psychicznych osób z niepełnosprawnością. Niestety, w dalszym ciągu tylko niewielki procent osób z niepełnosprawnością znajduje zatrudnienie, co świadczy o niewystarczającym, wręcz małym zainteresowaniu pracodawców tworzeniem specjalistycznych miejsc pracy, dostosowanych do możliwości osób z niepełnosprawnością.

Odnosząc się do kwestii kształcenia i doksztalcania zawodowego pracowników, odnotować ponadto należy systematyczną jego potrzebę. Wskazuje na tę potrzebę wielu pedagogów pracy⁴, wpisując ją do umiejętności zawodowych,

⁴ Np.: T. Nowacki, *Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy*, PWN, Warszawa 1983; Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. IV, Wyd. AB, Bydgoszcz 2005; F. Szlosek, *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, Wyd. APS im. Marii Grzegorzewskiej, Wyd. ITE-PIB, Warszawa–Radom 2015.

a także podstaw dobrego funkcjonowania w zakładzie pracy. W wyniku procesów edukacyjnych, w wyniku uczenia się, jednostka nabywa określoną wiedzę i umiejętności. Z kolei, wykonując swoją pracę, w miarę zwiększania doświadczenia zawodowego, nabywa konieczne do wykonywania zadań zawodowych sprawności. Innymi słowy, zdobywa i podwyższa swoje kwalifikacje zawodowe, by spożytkować je na stanowisku pracy⁵.

Wśród zagrożeń pracowniczych występuje również szereg zagrożeń natury legislacyjnej oraz ekonomicznej. Spotykamy się też z ograniczonymi w znacznym stopniu możliwościami zdobywania wiedzy i umiejętności przez osoby czynne zawodowo, które z uwagi na wykonywaną pracę nie są w stanie korzystać z kształcenia w systemie dziennym. Obecnie oferta kształcenia zawodowego w systemie zaocznym jest bardzo okrojona, a procedury wprowadzone w celu ewidencjonowania obecności słuchaczy na każdych zajęciach zniechęcają osoby pracujące do kontynuacji kształcenia. Niezrozumiałe wymogi samorządów odpowiedzialnych za finansowanie kształcenia zawodowego, dotyczące utrzymania w każdym miesiącu nauki minimum 50-procentowej frekwencji słuchaczy oraz własnoręczne podpisywanie przez ucznia w dzienniku lekcyjnym każdej godziny odbytych zajęć, dezorganizują ich przebieg i nie są spójne z założeniami reformy edukacyjnej.

Innym zagrożeniem, z jakim w czasie aktywności zawodowej spotkać się mogą pracownicy jest mobbing, który coraz częściej występuje w relacjach między przełożonym a pracownikiem. Wprawdzie Kodeks pracy jasno określa sytuacje, które mogą być kwalifikowane jako przejaw mobbingu, to jednak w rzeczywistości zjawisko to jest bardzo trudne do wykrycia. Prawidłowe relacje między pracodawcą, przełożonym i pracownikiem, a także między pracownikami, to podstawa dobrej i efektywnej pracy, bez konfliktów i niepotrzebnych starć. To również sposób na budowanie więzi wśród pracowników oraz motywacja do pracy dla dobra zakładu.

Równie istotnym czynnikiem wpływającym na bezpieczeństwo pracowników w procesie pracy jest częstotliwość i poziom występowania w zakładzie pracy katastrof oraz poważnych awarii, które niosą za sobą realne zagrożenia nie tylko dla pracowników zakładu, ale również dla większej lub mniejszej części społeczeństwa. Mogą być one spowodowane błędem człowieka lub awarią techniczną, ale mogą być również zamierzone, wywołane z rozmysłem w ramach aktów terroryzmu. Coraz częściej środki transportu zbiorowego, zakłady pracy o strategicznym znaczeniu lub dysponujące materiałami niebezpiecznymi stają się obiektem ataków terrorystycznych, stanowiąc poważne zagrożenie dla ludzi i środowiska. Dlatego obiekty te powinny być w sposób szczególnie chronione,

⁵ F. Szlosek, *Tożsamość...*, s. 126.

aby uchronić społeczeństwo przed tragicznymi skutkami podejmowanej działalności terrorystycznej.

Zakład pracy w jakim przebywa człowiek w ramach zatrudnienia, jest miejscem występowania wielu różnorodnych czynników, których do końca nie jesteśmy w stanie przewidzieć, dlatego są to jedynie niektóre z ogromnej palety zagrożeń, jakie dotyczyć mogą pracowników w zależności od sytuacji i środowiska, w jakim występują. Istnieje zatem systematyczna konieczność realizacji procesów edukacyjnych oraz kształcenia w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia⁶.

Edukacja i praktyka w zakresie bezpieczeństwa pracowniczego

Dbalność o bezpieczeństwo i higienę pracy była zawsze przedmiotem uwagi najwyższych władz państwowych i pracodawców. Zgodnie z obowiązującymi współcześnie przepisami⁷, do bezpieczeństwa pracowniczego przywiązuje się szczególną uwagę. Obowiązek tworzenia służby bhp ciąży na pracodawcy zatrudniającego więcej niż 100 pracowników. W innym przypadku, czyli w sytuacji, w której pracodawca zatrudnia do 100 osób, obowiązki i zadania służb bhp należy powierzyć jednemu z pracowników zatrudnionych przy innej pracy.

Sam pracodawca może również pełnić obowiązki należące do służby bhp, o ile posiada ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań tej służby, jeżeli:

- zatrudnia do 10 pracowników,
- zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów⁸, służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy, a w przypadku gdy pracodawca jest jednostką organizacyjną, podlega bezpośrednio osobie zarządzającej tą jednostką lub osobie, która wchodzi w skład zarządu organizacji. Zapisy rozporządzenia wykluczają sytuację, w której służba bhp mogłaby podlegać osobie spoza zarządu organizacji.

⁶ Por. B. Czełuścińska, W. Czełuściński, *Kształcenie w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia młodzieży i studentów*, [w:] *Innowacyjność u nauki i oswity*, red. Ł.S. Gumienna, W.T. Bieregoj, A.M. Pilińska, Kijów–Warszawa–Chmielnicki 2013, s. 522–528.

⁷ Kodeks pracy, op. cit., Rozdział X, art. 237, ust. 1; Kodeks pracy. Stan prawny – marzec 2016. Polskie prawo pracy.

⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U., Nr 109, poz. 704, ze zm. w Dz.U. z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 i z 2005 r. Nr 117, poz. 986).

W Polsce pierwsze wzmianki na temat edukacji pracowniczej i odpowiedzialności za bezpieczeństwo sięgają roku 1920, kiedy to w ówczesnym województwie śląskim, w badaniu przyczyn wypadków przy pracy zaczęli uczestniczyć przedstawiciele wyznaczeni przez rady zakładowe. W drugiej połowie lat 20. XX w. weszły w życie ważne akty prawne odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny pracy. Należą do nich Rozporządzenia Prezydenta RP:

- Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 22 sierpnia 1927 r. o przeciwdziałaniu chorobom zawodowym i ich likwidacji.
- Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy, również inne przepisy obejmujące różnorodne branże rynku.

O poważnym traktowaniu przez ówczesne władze problematyki bezpieczeństwa pracy świadczy fakt wydania – w lipcu 1927 r. – przez Prezydenta RP prof. Ignacego Mościckiego, Rozporządzenia „O Inspekcji Pracy”. W latach 30. XX w. miały również miejsce dwa istotne wydarzenia związane z bezpieczeństwem pracy, mianowicie: w 1933 r. – w dniach od 14 do 15 grudnia – odbył się Ogólnopolski I Zjazd Inżynierów Bezpieczeństwa Pracy, którego motto brzmiało: *W służbie bezpieczeństwa pracy*. W roku 1938 natomiast zorganizowany został II Zjazd, który z uwagi na rangę podejmowanych problemów, przeistoczony został w Kongres Bezpieczeństwa Pracy.

Po zakończeniu II wojny światowej w 1945 r. nie nawiązywano w Polsce do tych tradycji, natomiast za oficjalną datę utworzenia służby bhp uznaje się 1 sierpnia 1953 r., czyli dzień podpisania Uchwały nr 592 Prezydium Rządu w sprawie zapewnienia postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (M.P z 1953 r. Nr A-83, poz. 979).

Zgodnie z Ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, rozdział X, art. 237 *Służba bezpieczeństwa i higieny pracy* (Dz.U. 1998, nr 21, poz. 94), obowiązek stworzenia służby bhp ciąży na pracodawcy, który zatrudnia powyżej 100 pracowników. W firmie, w której pracuje do 100 osób zadania służby bhp powinny zostać powierzone pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Warto tu nadmienić, że w przypadku stwierdzenia zagrożeń zawodowych, o powstaniu służby bhp w firmie może zadecydować właściwy inspektor pracy. Aktem, który w sposób kompleksowy reguluje prace służby bhp jest Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zm. w Dz.U. z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 i z 2005 r. Nr 117, poz. 986), w którym określa się szczegółowy zakres działania, uprawnienia, liczebność, organizację, jak również podporządkowanie służby bhp oraz wymagane kwalifikacje pracowników służby bhp. W myśl § 1 ust. 5 rozporządzenia, podlega ona bezpośrednio pracodawcy.

Pracowników służby bhp – w myśl § 4 rozporządzenia, zatrudnia się na stanowiskach: inspektorów, starszych inspektorów, specjalistów, starszych specjali-

stów, głównych specjalistów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy. Objęcie każdego z tych stanowisk możliwe jest ponadto po spełnieniu określonych – w myśl ww. rozporządzenia, następujących wymagań kwalifikacyjnych:

- inspektorem do spraw bhp może być osoba posiadająca zawód technika bhp,
- starszym inspektorem do spraw bhp może zostać osoba mająca zawód technika bhp oraz minimum 3-letni staż pracy w służbie bhp albo wyższe wykształcenie o kierunku bądź specjalności w zakresie bhp lub studia podyplomowe w tym zakresie,
- specjalistą do spraw bhp może być osoba legitymująca się wyższym wykształceniem o kierunku lub specjalności w zakresie bhp albo studiami podyplomowymi w tym zakresie oraz co najmniej 1 rokiem praktyki w służbie bhp,
- starszym specjalistą do spraw bhp może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie lub studia podyplomowe w tym kierunku oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp,
- głównym specjalistą do spraw bhp może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bhp albo studia w tym zakresie oraz co najmniej 5-letni staż pracy w służbie bhp.

Nie są to jednak jedyne kryteria pomagające wypełnić wymagania kwalifikacyjne. Obowiązkowo każdy z pracowników służby bhp musi ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przeznaczone wyłącznie dla pracowników służby bhp⁹.

Bezpieczeństwo i higiena pracy pełni jednak w zakładzie pracy funkcje doradcze oraz kontrolne w zakresie bhp, w związku z tym nie ponosi głównej odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w takim stopniu jak pracodawca. Sam fakt utworzenia służby bhp nie zwalnia jednak pracodawców oraz osób kierujących pracownikami od ciężących na nich obowiązków w zakresie bhp, a tym bardziej od odpowiedzialności za ich naruszenie¹⁰.

Szczególą rolę w zakresie organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczeństwo spełnia pracodawca i kierownictwo zakładu. Służba bhp nie jest bowiem jedynym organem w firmie, która ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy. Kierownictwo zakładu lub przedsiębiorstwa oddziałuje na poprawę warunków pracy oraz potrzeby w zakresie zapewniania bhp. Zapewnia też rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom w pracy i chorobom zawodowym. Wpływa na podejmowanie działań profilaktycznych oraz sprawuje

⁹ Kodeks pracy, art. 237, ust. 2.

¹⁰ Strona internetowa Państwowej Inspekcji Pracy, <http://www.pip.gov.pl/> (stan z dnia 15.01.2016).

bezpośrednio nadzór nad warunkami pracy. Zgodnie z Kodeksem pracy¹¹ osoba spełniająca funkcje kierownicze jest obowiązana:

- znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na niej obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bhp,
- organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
- dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami pracy,
- dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy pomieszczeń pracy, a także o wyposażenie techniczne,
- dbać o właściwy stan środków ochrony zbiorowej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- dbać i egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp,
- zagwarantować wykonanie zaleceń lekarza sprawującego stałą opiekę zdrowotną nad pracownikami.

W podsumowaniu, wyeksponować i podkreślić należy zwłaszcza to, że szczególną rolę w zakresie bezpieczeństwa pracowniczego spełnia edukacja dla bezpieczeństwa i kultura bezpieczeństwa. Edukacja dla bezpieczeństwa związana jest ściśle z długotrwałym procesem oddziaływań edukacyjnych na społeczeństwo i młodzież. Służy również uświadamianiu wszelkich zagrożeń, również w środowisku pracy oraz minimalizowaniu ich następstw i skutków.

Przewidywane i możliwe osiągnięcia zapewniane są natomiast przy współudziale wszystkich osób oraz dzięki zespołowemu współdziałaniu. W sposób szczególny wpisuje się tu zarówno wiedza o zagrożeniach, a także bezpieczne zachowanie w otoczeniu bliższym i dalszym oraz uświadamienie i rozumienie tego, jak ważne jest bezpieczeństwo własne i najbliższego otoczenia.

Odpowiedzialne podejście do ogólnie pojmowanego bezpieczeństwa w środowisku pracy przyczynia się również do tego, że każdy z pracowników bardziej aktywnie podejmuje działania w zakresie poprawy bezpieczeństwa na swoim stanowisku pracy oraz w miejscu wykonywanej pracy. W tym podejściu przejawia się też ścisły związek edukacji dla bezpieczeństwa z kulturą bezpieczeństwa, natomiast celem kultury bezpieczeństwa, podobnie jak i edukacji dla bezpieczeństwa, jest odpowiednie zachowanie oraz myślenie o bezpieczeństwie ogólnym i pracowniczym. W efekcie oznacza to pozytywne postępowanie każdej jednostki oraz jej skupienie na bezpieczeństwie własnym i osób współpracujących.

¹¹ Kodeks pracy, art. 207, ust. 3, art. 212.

Z badań przeprowadzonych w 2014 r. przez Marcina Wandasa¹² wynika, że pracownicy są świadomi zagrożeń i niebezpieczeństw w miejscu pracy. W 100% byli odpowiednio przeszkoleni i są zabezpieczani w odzież ochronną i obuwiu robocze. Poza tym, w grupie pytań dotyczących konkretnych stanowisk pracy, badani byli zgodni, również w 100%, że wszystkie stanowiska pracy oraz sprzęt jest właściwie przygotowany i zabezpieczony, by chronić przed jakimkolwiek nieszczęściem. Jedyne na pytania dotyczące stosowania przez pracowników wymaganych środków ochrony indywidualnej, 89% badanych wskazuje na systematyczne ich stosowanie.

We współczesnych warunkach szczególnie istotnym problemem jest zapewnienie bezpieczeństwa ludzkiego zdrowia i życia w czasie wykonywanej pracy, natomiast edukacja pracownicza dla bezpieczeństwa musi być procesem ciągłym, ustawicznym i realizowanym na najwyższym poziomie. Oprócz znajomości przepisów prawnych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, liczą się bowiem mocno zarówno wymagania od pracowników, jak też wymagania w stosunku do służb bhp oraz kierownictw – by zapewniać postęp i rozwój w działalności związanej ze wzrostem stanu świadomości i kultury bezpieczeństwa oraz poprawą stanu bezpieczeństwa ogólnego i pracowniczego.

Bibliografia

1. Czełuścińska B., Czełuściński W., *Kształcenie w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia młodzieży i studentów*, [w:] *Innowacyjność u nauki i oświaty*, red. Ł. S. Gumienna, W.T. Bieregowej, A.M. Pilińska, Kijów–Warszawa–Chmielnicki 2013.
2. Czełuściński W., *Przygotowanie uczniów i pracowników do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia ludziom w procesie pracy i sytuacjach kryzysowych*, [w:] *Ochrona pracy jako przedmiot badań pedagogiki pracy*, red. A. Sas-Badowska, Wyd. ITE-PIB, Radom 2013.
3. Frąckowiak A., *Kształcenie ustawiczne i szkoły wyższe – niedostrzegany potencjał*, Wyd. ITE-PIB, Radom 2012.
4. Gerlach R., *Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania*, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2013.
5. Janicka-Panek T., *Wprowadzenie do dydaktyki bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp)*, Wyd. ITE-PIB, Radom 2015.

¹² Badania przeprowadzono wśród 100 osób, w ramach pracy magisterskiej M. Wandasa pt. *Edukacja dla bezpieczeństwa Firmy Budimex*, wykonanej w Katedrze Edukacji dla bezpieczeństwa, pod kierunkiem prof. zw. dra hab. Jerzego Kunikowskiego, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Wydział Humanistyczny, Kierunek – Pedagogika, Specjalność – Edukacja dla bezpieczeństwa, Siedlce 2014.

6. *Kodeks pracy*. Stan prawny – marzec 2016. Polskie prawo pracy.
7. Kunikowski J., *Słownik terminów wiedzy i edukacji dla bezpieczeństwa*, wyd. IV – rozszerzone, Pracownia Wydawnicza Wydziału Humanistycznego UP-H, Siedlce 2015.
8. Kunikowski J., *Wiedza i edukacja dla bezpieczeństwa*, Wyd. Bellona, Warszawa 2002.
9. Kwiatkowski S., *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, IBE, Warszawa 2008.
10. Nowacki T., *Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy*, PWN, Warszawa 1983.
11. Nowacki T., *Praca i wychowanie*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1988.
12. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U., Nr 109, poz. 704, ze zm., w Dz.U. z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 i z 2005 r. Nr 117, poz. 986).
13. Suchodolski B., *Wychowanie dla przyszłości*, PWN, Warszawa 1959.
14. Suchodolski B., Wojnar J., *Humanizm i edukacja humanistyczna*, WSiP, Warszawa 1988.
15. Szlosek F., *Psychologiczne i dydaktyczne aspekty kształcenia dorosłych*, Główny Ośrodek Szkoleniowy PKP, Warszawa 1998.
16. Szlosek F., *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, Wyd. APS im. Marii Grzegorzewskiej, Wyd. ITE-PIB, Warszawa–Radom 2015.
17. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.).
18. Wandas M., Praca magisterska pt. *Edukacja dla bezpieczeństwa Firmy Budimex*, wykonana w Katedrze Edukacji dla bezpieczeństwa, pod kierunkiem prof. zw. dra hab. Jerzego Kunikowskiego, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Wydział Humanistyczny, Kierunek – Pedagogika, Specjalność – Edukacja dla bezpieczeństwa, Siedlce 2014.
19. Wiatrowski Z., *Drogi do współczesnego rozumienia i uznawania kwalifikacji i kompetencji zawodowych w Polsce*, Wyd. AB, Bydgoszcz 2001, 2004.
20. Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. IV, Wyd. AB, Bydgoszcz 2005.
21. Wołoszyn S., *Dzieje wychowania i myśli pedagogicznej w zarysie*, PWN, Warszawa 1964.

Streszczenie

W publikacji podjęty został problem edukacji pracowniczej dla bezpieczeństwa i bhp. Szczególnie wartościową częścią w całości rozważań wydają się być aspekty edukacyjne związane z bhp, rozpatrywane w świetle wymagań oraz poczynań normatywnych. Autor zwrócił także uwagę na odniesienia tradycyjne i współczesne, uwzględniające potrzeby bezpieczeństwa oraz kwalifikacje pracowników służby bhp i osób pełniących funkcje kierownicze.

The issue of workers' education for safety

Summary

The publication raises a problem of workers' education for security and industrial safety. The educational aspects concerning industrial safety in the light of requirements and normative regulations seem to be a particularly valuable part of the deliberations. The Author also paid attention to traditional and contemporary references, which include the needs of safety and qualifications of those responsible for industrial safety, as well as working in managerial positions.