

دوره‌های آموزشی HSE ضرورتی بدون متولی

نازیلا مرادی
کارشناس علوم ارتباطات اجتماعی



مقدمه

با گسترش روزافزون صنایع و افزایش تولید محصولات گوناگون در قرن اخیر، نیاز به تامین امنیت و ایمنی محیط کار، نیروی انسانی، دستگاه‌ها، تجهیزات، تولیدات و محصولات، روز به روز بیشتر احساس می‌شود. امروزه در سراسر دنیا، اهمیت یافتن مقوله ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست در صنایع، ضرورت آموزش در این حوزه را نیز پررنگ کرده است. در بسیاری از کشورهای دنیا موسسات و شرکت‌های خصوصی، دوره‌های کوتاه مدت آموزشی و کاربردی را تدارک می‌بینند تا افرادی که در صنایع مختلف مشغول به کار هستند، بتوانند با گذراندن این دوره‌ها، دانش و اطلاعات خود را در حیطه شغل و کار خویش ارتقا داده و به روز نمایند. در کشور ما نیز سالهاست که آموزش‌های کوتاه مدت با عناوین و موضوعات مختلف در حوزه ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست (HSE) برگزار می‌شود و نقش موثری در افزایش بهره‌وری و ارتقای کیفی نیروی انسانی و راندمان تولید در صنایع مختلف ایفا کرده است. به دنبال این جریان، طی چند سال اخیر، دوره‌های آموزشی جدیدی در حوزه HSE شکل گرفته است که بر خلاف دوره‌های آموزشی سابق، مورد تأیید و وفاق برخی از دست‌اندرکاران و فارغ‌التحصیلان رشته‌های مرتبط با این حوزه نیست و پرسش‌ها و سوالات بسیاری را ایجاد کرده است. گزارش پیش رو، سعی دارد تحلیل و ارزیابی درستی از جریان تشکیل دوره‌های آموزشی HSE ارائه دهد.

ضرورت آموزش

دکتر فریده گلبابایی، عضو هیئت علمی دانشکده علوم پزشکی دانشگاه تهران، آموزش را نخستین و مهمترین اقدام برای ورود به مباحث کنترل عنوان می‌کند و می‌گوید: «یک فرد شاغل باید نسبت به مخاطرات و ریسک‌های موجود در محل کار خود و عوارض و پیامدهای آن آگاهی پیدا کند. این آگاهی به باور و سپس به تغییر رفتار منجر می‌شود. بدین ترتیب فرد می‌تواند از ابزار و ادواتی که در اختیار دارد، درست، آگاهانه و ایمن استفاده کند. آموزش به تنهایی نمی‌تواند موثر باشد بلکه تداوم در آموزش تاثیر آن را پررنگ‌تر می‌کند».

دکتر مجید علیزاده، دکترای ایمنی و بهداشت شغلی و مدیر گروه کاسپین، ضرورت آموزش در این حوزه را چنین مطرح می‌کند: «امروزه افزایش دانش و تغییرات بر شتاب تکنولوژی سبب شده است که سازمان‌ها آموزش و بهسازی منابع انسانی را به عنوان محور توسعه در راس برنامه‌های خود قرار دهند. براساس رویکرد تحلیل حوادث آمریکا، فقدان آموزش کارکنان، یکی از علل غیر مستقیم حوادث می‌باشد لذا می‌توان آموزش را به عنوان یک راه‌حل مهم جهت مسایل و مشکلات HSE در نظر گرفت. آموزش از طرف دیگر، یکی از مهمترین موانع غیر فیزیکی جهت پیشگیری از خسارت از قبیل حوادث، بیماری، آلودگی و اتلاف منابع و انرژی می‌باشد. امروزه عدم صلاحیت و شایستگی کارکنان نیز یک عامل بسیار مهم در بروز انحرافات در حوزه HSE بوده؛ که این موضوع یعنی صلاحیت خود متشکل از چهار عنصر دانش، توانایی جسمانی و روانی، آموزش و تجربه کارکنان است. آموزش یک عامل مهم در کاهش احتمال بروز رخدادهای خطرناک بوده و منجر به کاهش ریسک خطرات متعدد محیط‌های صنعتی می‌گردد؛ در نتیجه سازمان‌ها وقت و پول خود را صرف این کار نمی‌نمایند. چرا که آموزش تاثیر مثبت و درازمدت بر روی عملکرد سازمان دارد. آموزش نیروی انسانی علاوه بر آن که استعدادهای افراد را پرورش می‌دهد، روش‌ها و فنون انجام دادن کار را بهبود می‌بخشد، موجب کسب دانش و افزایش مهارت‌های HSE کارکنان می‌شود و از اتلاف منابع انسانی و مالی نیز جلوگیری می‌کند. بنابراین سازمان‌ها بایستی نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی اثربخش در حوزه HSE گام بردارند تا با توانمندسازی کارکنان بر مسائل و مشکلات فائق آمده و از بروز خسارت جلوگیری نمایند».

نیازسنجی، گام نخست

همانگونه که از دیدگاه دو مصاحبه‌شونده پیداست، آموزش در این حوزه امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است اما آیا دوره‌های آموزشی که تاکنون توسط موسسات مختلف برگزار شده؛ براساس نیازسنجی صحیحی شکل گرفته‌اند؟ دکتر علیزاده معتقد است امروزه اکثر سازمان‌ها، براساس نیازسنجی‌های بعمل آمده این دوره‌های آموزشی را برگزار می‌کنند، به عقیده او نیازسنجی می‌تواند براساس تشخیص افراد واجد صلاحیت، خروجی آنالیز ایمنی شغلی، نتایج تحقیق حوادث، یافته‌های ممیزی و مواردی از این قبیل باشد. اما یکی از بخش‌های بسیار مهم فرآیند آموزش، ارزیابی نیازهای آموزشی است. نیازسنجی صحیح و متناسب آموزشی، مهمترین عامل در اثربخشی آموزش به شمار می‌رود. از دیدگاه دکتر علیزاده در نیازسنجی این دوره‌ها باید ابتدا نیازها را شناخت و فاصله آنچه که هست و آنچه که باید باشد را درک کرد و سپس این نیازها را به ترتیب اولویت درجه‌بندی کرد.

دکتر هاشم ستاره، دکترای محیط زیست و مدرس دانشگاه صنعت نفت آبادان در این باره به دو اصل مهم اثربخشی و کارایی آموزش اشاره می‌کند. اما بسیاری از دوره‌های آموزشی HSE را با این دو اصل مهم بیگانه می‌داند. او می‌گوید متناسفانه در کشور ما این دوره‌های آموزشی بدون هیچ نیازسنجی درستی برگزار می‌شود و به صرف اینکه بودجه‌ای را در سازمان‌های دولتی یا غیر دولتی به این امر اختصاص می‌دهند، شکل می‌گیرند.



دکتر فریده گلبابایی

مشکلی که افیرا شاهد آن هستیم آموزش‌های کوتاه مدتی است که در پایان مدرکی را نیز به فرد اعطا می‌کند. این مساله فی‌الذمه اشکال ندارد. مشکل زمانی پیش می‌آید که کارفرمایان فردی را با این مدرک، با دستمزد پایین‌تر به جای فردی متخصص استفاده می‌کنند

این دوره‌ها در حال حاضر یا از طریق بازاریاب شرکت متولی آموزش اقدام به جذب فراگیر می‌کنند و یا اینکه در یک سازمان به صورت کاملا سلیقه‌ای و صرفاً برای رفع تکلیف برگزار می‌شوند. این مسئله روشن نیست که محتوای آموزشی این دوره‌ها چه سطحی از گروه مخاطب را پوشش می‌دهد؟ مخاطب نیازمند فراگیری چه مواردی است؟ آیا آموزش برای آنها اثربخش بوده است؟ به عقیده ایشان این آموزش‌ها باید به صورت ماتریس درآورده شود. در این ماتریس باید کلیه آموزش‌هایی که فرد از لحظه ورود فرا می‌گیرد، به صورت نیازسنجی اولیه ذکر شود».

دکتر علیزاده سنجش و اندازه‌گیری اثربخشی آموزشی را امری مشکل و بحث‌انگیز برای سازمان‌ها عنوان می‌کند. او معتقد است: «در اغلب سازمان‌های امروزی ضرورت جدی برای ارزیابی توانایی و قابلیت‌های آموزشی کارکنان وجود دارد. بنابراین هدف از ارزیابی آموزشی این است که آموزش‌های ارائه شده به کارکنان با نیازهای آنان سازگاری داشته باشد. این آموزش باید توانایی‌های لازم را برای انطباق با شرایط بسیار متغیر امروزی در سازمان‌ها ایجاد کند. یکی دیگر از مواردی که در اثربخشی آموزشی تاثیر دارد، شکل اجرای دوره‌ها است که بایستی متناسب با ماهیت موضوعی دوره و با نیازی که سازمان تشخیص می‌دهد به صورت سمیناری، دوره‌ای، مکتبه‌ای، حضوری و یا در قالب یک اردوی علمی تفریحی برگزار شود».

به نظر ایشان در بسیاری از مواقع ما نیازمند کوچینگ «coaching» هستیم نه آموزش. کوچینگ رابطه‌ای است که در آن مربی کارکنان را همراهی می‌کند



تا از جایی که هستند به جایی که می‌خواهند، برسند. کوچینگ مشاوره نیست. در کوچینگ، مرجع خودش راه‌حل را می‌داند و اگر هم نداند قادر به یافتن آن است، با همه این اوصاف همواره این چالش برای سازمان‌ها مطرح است که به راستی باید به دنبال چه باشند؟

دوره‌های آموزشی HSE

آنچه مسلم است آموزش در این حوزه امری ضروری است. سالهاست این ضرورت و احساس نیاز در کشور ما منجر به شکل‌گیری دوره‌های آموزشی از سوی شرکت‌ها و نهادها و سازمان‌های مختلف شده است. اما دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت که طی سه سال گذشته از سوی برخی دانشگاه‌ها برگزار می‌شود چالش‌های فراوانی را با خود به همراه داشته است. این امر زمانی اهمیت خود را بیشتر آشکار می‌کند که روزه روز شاهد پیوستن دانشگاه‌های دیگر به این جریان هستیم.

دکتر گلبابایی در این باره می‌گوید: «مشکلی که اخیراً شاهد آن هستیم آموزش‌های کوتاه مدتی است که در پایان مدرک‌ی را نیز به فرد اعطا می‌کند.



دکتر هاشم ستاره

متأسفانه در کشور ما این دوره‌های آموزشی بدون هیچ نیازسنجی درستی برگزار می‌شود و به صرف اینکه بودجه‌ای را در سازمان‌های دولتی یا غیردولتی به این امر اختصاص می‌دهند، شکل می‌گیرند.

این مساله فی‌الغافل ندارد. مشکل زمانی پیش می‌آید که کارفرمایان فردی را با این مدرک، با دستمزد پایین‌تر به جای فردی متخصص استخدام می‌کنند. به بیان دیگر مسئله اصلی، بهره‌برداری از این دوره‌هاست که راه قانونمند عمل نکردن در انتخاب کارشناسان حوزه HSE را در صنعت باز می‌کند.

در چنین حالتی ممکن است فردی که کارشناس HSE است حذف شود و فردی با پیش زمینه تحصیلی و تجربی مرتبط یا غیر مرتبط، صرفاً به دلیل اینکه یک دوره آموزشی را گذرانده است، با دستمزد پایین‌تر به کار گمارده شود. البته بدون شک این فرد نیز از آگاهی عمومی نسبت به مقوله HSE برخوردار است ولی در شرایطی که به دلیل حساس بودن صنعت، نیاز به فردی با تخصص بالاست، برخی از کارفرمایان صرفاً به دلیل ملاحظات اقتصادی این جایگزینی را انجام می‌دهند. به عقیده ایشان این مشکلات و نگرانی‌ها درباره دوره‌های کوتاه‌مدت HSE بیشتر است. چون پیشتر دوره‌های آموزشی یک هفته‌ای و یا چند روزه برگزار می‌شد و گواهی هم صادر می‌شد و مشکل خاصی وجود نداشت و مسئله این است که مدرک دوره‌های کوتاه‌مدت که توسط دانشگاه‌ها برگزار می‌گردد، با مدرک دانشگاهی اشتباه گرفته می‌شود. نکته دیگر اینکه وقتی بخش خصوصی متولی برگزاری این دوره‌ها می‌شود، قابلیت ارزیابی آن مخدوش می‌شود زیرا هیچ سازمان یا نهادی وظیفه ارزیابی

را بر عهده نمی‌گیرد.»

دکتر ستاره نیز نگاه چندان خوشبینانه‌ای به این دوره‌ها ندارد. او معتقد است «بعضی از دوره‌های آموزشی که تحت لوای موسسات خارجی گواهی صادر می‌کنند، امروزه در ایران جنبه مارکتینگ پیدا کرده‌اند. این جنبه و رویکرد اقتصادی، اصلاً خوب نیست و برای افرادی که تخصصی در این حوزه ندارند و صرفاً چنین دوره‌هایی را طی می‌کنند، بازار کار کاذبی را ایجاد می‌کند و ممکن است این افراد در آینده در پست‌ها و مشاغل قرار بگیرند که فوق‌العاده حساس است. در بحث HSE نمی‌توان با فرد مثل یک کارمند اداری برخورد کرد. از طرفی این دوره‌ها نمی‌تواند از فرد یک کارشناس بسازد زیرا در محیط‌های پرخطر یا صنایع و پروژه‌های حساس نمی‌توان از فردی با تخصص و پیش زمینه غیر مرتبط، به صرف داشتن مدرک دوره‌های HSE، استفاده کرد؛ زیرا دانش، دقت، نظارت و کنترلی که از یک فرد متخصص در این زمینه انتظار می‌رود در چنین فردی وجود ندارد و همین امر موجب وقوع فاجعه و خسارات جبران‌ناپذیری می‌شود.»

دکتر علیزاده از زاویه دیگری به نقد دوره‌های آموزشی HSE می‌پردازد. او مهمترین مشکل این دوره‌ها را استاندارد نبودن آنها عنوان می‌کند و می‌افزاید: «به نظر من، سازمان‌های ما بیشتر از آنکه به دوره‌های کاربردی نیاز داشته باشند، نیازمند دوره‌های استاندارد شده هستند و طبیعتاً دوره‌های استاندارد، می‌توانند کاربردی هم باشند. در حال حاضر دوره‌های آموزشی استاندارد شده در حوزه HSE بطور مشخص وجود ندارد. شرکت‌های ارائه‌کننده خدمات آموزشی و یا حتی سازمان‌های بزرگ صنعتی کشور نیز بنا به ذوق، سلیقه و خرد اساتید و کادر آموزشی خود نسبت به تدوین دوره‌های آموزشی اقدام می‌نمایند و اگر ما بطور مثال طرح درس مدیریت ریسک واحد HSE ده شرکت را با هم مقایسه تطبیقی نماییم با موضوعات مختلفی روبرو می‌شویم و این به این معنی است که این دوره‌ها در کشور ما هنوز استاندارد نشده است. سال گذشته در خصوص دوره‌های آموزشی HSE، فرصت مطالعاتی را در کشور انگلستان سپری نمودم و نکته‌ای که توجه مرا جلب نمود دوره‌های آموزشی استاندارد در این حوزه در سراسر کشور انگلستان بود و شرکت‌های ارائه‌کننده خدمات آموزشی، مبتنی بر سلیقه خود دوره‌های آموزشی را تدوین نمی‌نمودند بلکه بر اساس سرفصل‌های یکسانی که از طرف نهادهای ذیربط همانند IOSH، CIEH، IEMA، NEBOSH بصورت استاندارد تعیین شده بود عمل می‌کردند.

دوره‌های آموزشی HSE ذاتاً می‌توانند بسیار مفید واقع شوند مشروط بر اینکه از قبل استانداردسازی شده باشد. این دوره‌ها بایستی منجر به ایجاد آگاهی و دانش در کارکنان شده و مهارت آنها را ارتقا داده و نهایتاً به تغییر نگرششان بیانجامد.»

نقدها و نظراتی که تاکنون مطرح شده به مسایلی چون، کنار گذاشتن افراد متخصص، استاندارد نبودن بسیاری از دوره‌های آموزش HSE و مسایلی از این دست اشاره کرد. اما فارغ‌التحصیلان و دانشجویان رشته‌های مرتبط در این باره چه می‌اندیشند؟

در گفتگویی که با گروهی از فارغ‌التحصیلان رشته‌های ایمنی صنعتی و بهداشت حرفه‌ای انجام شده، دغدغه‌ها و موارد بسیاری مطرح شد که مهمترین آنها در پی می‌آید:

«درحالی که چند سالی است بحث تخصص‌گرایی در کشور مطرح شده، برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت، مسیر ورود افراد غیر متخصص، غیر مرتبط و بدون هیچگونه پیش زمینه علمی در حوزه HSE را به بازار کار باز نموده است. این در حالی است که دانشجویانی که برای تحصیل در رشته‌های مرتبط با این حوزه، حداقل ۴ سال وقت صرف کرده‌اند، وقتی مشاهده می‌کنند



دوره‌های آموزشی و اثربخشی آنها در کشور، بسیار کلی بوده و جوابگوی نیاز جامعه صنعتی نیست. در اغلب موارد این قوانین در خصوص آموزش نگاهی کلی دارند و اگر قرار باشد قوانین منجر به عدم انحراف در فرآیند آموزش سازمان‌ها گردند، بایستی در قالب دستورالعمل‌های روشن و صریح نسبت به تدوین دوره‌های آموزشی استاندارد در بخش‌های مختلف، اقدام نموده و ضمن اعتبار بخشیدن به آنها، نظارت مداومی را در برنامه خود قرار دهند. در حال حاضر نبود انجمن‌های حرفه‌ای فعال در این حوزه و همچنین عدم تعامل سازنده میان انجمن‌های موجود با نهادهای قانونی ذیربط، این موضوع را پیچیده‌تر کرده است.»

با توجه به مواردی که ذکر شد به نظر می‌رسد سازمان‌های متولی باید با تدوین آئین‌نامه و دستورالعمل، بر روند تشکیل این دوره‌های آموزشی نظارت کنند. دکتر هاشم ستاره در این باره می‌گوید: «چند سال پیش مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت و بهداشت کار وزارت کار، آئین‌نامه‌ای را تدوین نمود که براساس آن تمام فعالیت‌های آموزشی می‌بایست با نظارت این مرکز صورت

فردی تنها با گذراندن دوره‌های کوتاه‌مدت، مدرکی معادل مدرک دانشگاهی دریافت می‌کند، دچار بی‌انگیزگی می‌گردند.

شاید یکی از دلایل بروز مشکلاتی از این دست، عدم اطلاع و شناخت کافی فارغ‌التحصیلان رشته بهداشت حرفه‌ای و ایمنی صنعتی از اهمیت جایگاه خود در صنایع و سازمان‌ها است. امروز در اکثریت قریب به اتفاق کشورهای پیشرفته جایگاه فارغ‌التحصیلان این رشته‌ها در چارت سازمانی، ذیل بالاترین مقام تصمیم‌گیرنده یعنی مدیر عامل یا مدیریت شرکت است. این در حالی است که در ایران استانداردهای خاصی برای چارت سازمانی وجود ندارد. به همین دلیل برخی از سازمان‌ها به این مسئله اهمیت داده و حتی واحد یا بخش مدیریت HSE یا ایمنی و بهداشت حرفه‌ای تشکیل می‌دهند و برخی دیگر کارشناس این رشته را به عنوان زیر مجموعه منابع انسانی و یک کارمند تلقی می‌کنند. یکی از امتیازاتی که برگزارکنندگان دوره‌های آموزشی به آن توسل می‌جویند تأیید مدرک آنها از سوی سازمان‌ها و موسسات خارجی است. این در شرایطی است که در ایران چند نهاد و سازمان متولی برای تأیید چنین مدرکی وجود دارد که از آن جمله می‌توان به وزارت کار و وزارت بهداشت اشاره کرد. اما آیا اعتبار سازمان‌هایی از این دست از سوی سازمان‌های متولی حوزه ایمنی و بهداشت در کشور، تأیید شده است؟ آیا برآستی صرف تأیید سازمان‌های مذکور بر مدرک این دوره‌ها، بر اعتبار آن می‌افزاید؟»

دکتر هاشم ستاره نیز درباره بسیاری از سازمان خارجی معتبر می‌گوید «این موسسات به هیچ وجه ادعا نمی‌کنند دوره‌ای که برگزار می‌کنند یک دوره دانشگاهی است. بلکه نوعی آموزش ضمن خدمت را در سطوح مختلف ارائه می‌کنند. این دوره‌ها Training است و در فرد ایجاد مهارت یا Skill می‌کند. این دوره‌ها به هیچ وجه مدرکی معادل مدرک دانشگاهی ارائه نمی‌دهند اما از آنجا که بسیار استاندارد و تعریف شده هستند، مورد استفاده قرار می‌گیرند. در واقع این دوره‌ها برای افرادی مناسب است که مشغول به کار هستند و برای افزایش دانش و مهارت شغلی خود نیاز به گذراندن یک دوره دارند. متأسفانه این دوره‌ها به محض ورود به کشور ما از هدف اصلی خود منحرف شده و موقعیت و امتیاز یک دوره با مدرک دانشگاهی را پیدا کرده است. بدیهی است در این میان دانشگاه‌ها نباید وجهه علمی و دانشگاهی خود را مخدوش کرده و پا به این بازار بگذارند.»

راه حل: قانون، نظارت، شکل صنعتی

در شرایط کنونی، گسترش بی‌رویه این دوره‌ها و اقداماتی مشابه، حوزه HSE را به طور جدی تهدید می‌کند. تهدیدی که بیش از همه متوجه صنایع، کارخانجات تولیدی و پروژه‌های عمرانی، نفت، گاز و پتروشیمی و نیروی انسانی شاغل در آنهاست از سوی دیگر، به نظر می‌رسد فقدان نظارت و الزام قانونی صریح و روشن درباره این دوره‌ها، تهدیدی مضاعف برای این حوزه به شمار می‌آید. دکتر علیزاده در این باره می‌گوید: «الزامات قانونی جهت برگزاری



دکتر مجید علیزاده

در حال حاضر دوره‌های آموزشی استاندارد شده در حوزه HSE بطور مشخص وجود ندارد. شرکت‌های ارائه‌کننده خدمات آموزشی و یا متی سازمان‌های بزرگ صنعتی کشور نیز بنا به ذوق، سلیقه و فرد اساتید و کادر آموزشی خود نسبت به تدوین دوره‌های آموزشی اقدام می‌نمایند

می‌گرفت اما به دلایلی، این آئین‌نامه هرگز به اجرا در نیامد و مسکوت باقی ماند.»

علاوه بر عدم نظارت دقیق بر دوره‌های آموزشی HSE باید گفت متأسفانه نظارت دقیقی بر انتخاب کارشناسان این حوزه، در صنایع نیز صورت نمی‌گیرد. اگر چه قانون در این باره سکوت نکرده و ماده ۹۳ قانون کار، ضمن تصریح بر تشکیل کمیته فنی و ترکیب آن در کارگاه‌هایی که وزارت کار و وزارت بهداشت ضروری تشخیص می‌دهند، مهر تأییدی بر استفاده از کارشناسان این حوزه زده است. اما به نظر می‌رسد دامنه این خلاء نظارتی به حوزه انتخاب و به کارگیری کارشناسان حوزه ایمنی و بهداشت نیز کشیده شده است و راه ورود افراد غیر متخصص و غیر کارشناس را به این حوزه گشوده است. براساس تبصره ۱ ماده ۹۳ قانون کار، کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار متشکل از افراد متخصص، در زمینه حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای و امور فنی کارگاه است. حال آنکه در بسیاری از همان کارگاه‌های مورد تشخیص دو وزارتخانه مذکور از کارشناسان این حوزه استفاده نمی‌شود.

به رغم تمامی مواردی که ذکر آن رفت، آیا می‌توان فردی را که مدرک دوره‌های کوتاه‌مدت آموزشی را در دست دارد در جایگاه یک کارشناس یا متخصص HSE نشانند؟

با اینکه بازرسین ادراک و مراکز بهداشت به عنوان دو اهرم نظارتی قوی

آیا می‌دانید که با خرید محصولات اعلام حریق چینی به تولیدکنندگان داخلی لطمه می‌زنیم؟

تنها تولیدکننده تجهیزات کامل اعلام حریق در ایران با مهر استاندارد

شرکت آریاک الکتریک تهران





به مقوله HSE بهترین راه حل برای برون رفت از مشکلات این حوزه عنوان می کند و می گوید: «در نظام سرمایه داری، کارفرمایان به کارگر به عنوان یک ابزار یا ماشین نگاه می کنند اما با استفاده متخصص HSE در کارگاه یا کارخانه خود، در مسیر اقتصاد مبتنی بر توسعه حرکت می کنند. متأسفانه در کشور ما تلقی بسیاری از کارفرمایان از کارشناس HSE، کسی است که قرار است چوب لای چرخ آنها بگذارد. اگر این دیدگاه اصلاح شود و کارفرمایان و مدیران صنایع، HSE را یک سرمایه گذاری قلمداد کنند، آنگاه در بکارگیری نیروی کارشناس و تأیید مدرک آنها، نهایت دقت و موشکافی را اعمال خواهند نمود. بنابراین ضروری است افرادی که در این رشته پیشکسوت و صاحب اعتبار هستند، قدم پیش گذاشته و این مسیر انحرافی را که در حوزه HSE ایجاد

شده است، اصلاح نمایند.»

از مجموع دیدگاهها و نقطه نظرهای کارشناسان که در این گزارش مطرح شد، می توان چنین استنباط کرد که وجود اهرم نظارتی قوی می تواند نقش موثری در رفع تنگناها و موانع موجود در این حوزه ایفا نماید. به گفته دکتر ستاره با تشکیل یک انجمن صنفی قوی، موانع و سدها از میان می رود و راه بحث و گفتگو با سازمان های مسوول و متولی، برای تشکیل نظام مهندسی یا تعیین امتیاز و رتبه در این رشته گشوده می شود. HSE بیش از هر رشته دیگری به سازوکاری نظارتی همچون سازمان نظام مهندسی نیاز دارد، زیرا بعضاً افرادی به این حوزه قدم می گذارند که کمترین تخصص و تجربه ای در این حوزه ندارند.

بسیاری از فارغ التحصیلان رشته های ایمنی، بهداشت حرفه ای و محیط زیست و سایر رشته های مرتبط نیز بر ضرورت تشکیل سازمان نظام مهندسی در این حوزه تأکید می کنند و بر این باورند که در کشور ما سازمان متولی این امر وجود دارند اما بیشتر آنها در امر آموزش دخیل هستند و پیگیری حقوقی صنفی را در این حوزه بر عهده ندارند. در نهایت اینکه بالاخره چه نهاد یا سازمانی آستین را بالا زده و گام نخست را در این مسیر برمی دارد، در ابهام فرو رفته است. آنچه که مسلم است اکنون خلاء جدی نیروهای متخصص در حوزه HSE از یکسو، رشد روزافزون صنایع، از سوی دیگر، «که ورود مداوم مسائل جدید به این حوزه را سبب می شود» این حقیقت را آشکار می کند که عدم نظارت بر تربیت کارشناسان و متخصصان واقعی از سوی نهادهای متولی، بر مشکلات موجود بیش از پیش دامن خواهد زد.

بر استفاده کارفرمایان از کارشناسان حوزه ایمنی و بهداشت نظارت می کنند اما عدم اطلاع کافی موجب می شود روند این بازرسی ها به درستی صورت نگیرد و در نهایت شرایطی را فراهم می کند که کارفرمایان حتی آئین نامه های داخلی خود را برای استخدام کارشناس و شرایط احراز شغل در این حوزه زیر پا گذاشته و به دلیل مسائل اقتصادی از افرادی با مدرک غیر مرتبط یا غیر معتبر استفاده نمایند. در بسیاری از موارد نیز در اکثر پروژه ها صرفاً به منظور پاسخگویی به قانون یک کارشناس HSE به کار گرفته می شود حال آنکه حجم و نوع فعالیت و تعداد نیروی انسانی شاغل در پروژه موید این نکته است که به بیش از یک کارشناس در این حوزه نیاز است.

دکتر گلبابایی صراحت درباره تعریف مدرک های مختلف در این حوزه را، عاملی مهم در کمرنگ تر شدن مشکلات نظارتی عنوان می کند و می گوید: «به لحاظ قانونی باید بخشنامه یا دستورالعملی به صنایع و کارفرمایان ابلاغ شود که در آن تفاوت میان فردی با مدرک دانشگاهی با فردی با مدرک دوره های کوتاه مدت، به صراحت بیان شود. به عنوان مثال HSE یعنی مدیریت سلامت، ایمنی و محیط زیست که هر کدام از این سه بخش، خود یک رشته است. اگر تعریف درستی از این رشته ارائه نشود و نقش مدیریتی آن تفهیم و تصریح نگردد، ممکن است نقش رشته های محیط زیست، بهداشت حرفه ای و ایمنی صنعتی که هر یک وظایف مشخصی دارند، در صنعت دچار مشکل شود.»

دکتر علیزاده نیز بیشترین نرخ حوادث در دنیا را مرتبط با فعالیت های پیمانکاران عنوان می کند و می افزاید «در کشور ما موضوع HSE نزد پیمانکاران بیشتر جنبه سمبولیک دارد و از اعتقاد و نگرشی مثبت تهی است. این امر خود موید فقدان آگاهی کافی در کارشناسان این حوزه برای متقاعد نمودن مدیران و گام نهادن این کارشناسان در مسیر HSE است. اما اینکه پیمانکاران براساس چه معیارهایی، باید کارشناسان HSE را انتخاب نمایند، مستلزم قوانین روشن و صریح و ضمانت اجرایی این قوانین است. با این حال حداقل معیارهای مورد نیاز برای کارشناسان HSE می تواند شامل مواردی چون تحصیلات مرتبط، سابقه کار با توجه به ابعاد پیچیدگی ریسک خطرات، آموزش های فنی، تخصصی و مدیریتی، توانایی جسمانی و روانی و در نهایت ویژگی های فردی و صفات تخصصی مناسب باشد.»

دکتر ستاره نیز توجه تصمیم گیران، دست اندرکاران و کارفرمایان را نسبت