

nie działań korygujących i/lub zapobiegawczych wynikało czasem z niechęci pracodawców do ujawniania mankamentów firmy swoim pracownikom oraz organom kontroli i nadzoru nad warunkami bhp. Było to jednak także skutkiem popełnienia błędu na etapie szacowania poziomu ryzyka zawodowego, które przeprowadzono kompleksowo dla stanowiska pracy, nie zaś dla poszczególnych zagrożeń. **Takie postawy świadczą o niezrozumieniu istoty całego procesu oceny ryzyka.** Niewiązanie wykonywanych na stanowisku pracy czynności z zagrożeniami oraz ich źródłami wpływa na nieczytelność dokonanej oceny ryzyka zawodowego, stwarzając prawdopodobieństwo popełnienia błędów na etapie szacowania jego poziomu w odniesieniu do poszczególnych zagrożeń. Uśrednienie poziomu ryzyka, często wypadające na korzyść pracodawcy, nie eliminuje ryzyka wystąpienia wypadku przy pracy lub schorzenia związanego z pracą.

Pracodawcy nadal do oceny ryzyka podchodzą formalistycznie i nie doceniają jej znaczenia w procesie kształtowania bezpiecznych warunków pracy. Często brakuje im także niezbędnej wiedzy do rzetelnego dokonania takiej oceny, a osoby wykonujące zadania służby bhp zbyt często korzystają z gotowych wzorów, nieadekwatnych do warunków występujących w konkretnym zakładzie.

W roku 2008 Państwowa Inspekcja Pracy włączyła się w kampanię na rzecz oceny ryzyka zawodowego – realizowaną pod auspicjami Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao. Jak wynika bowiem z dotychczasowych doświadczeń, tam gdzie proces oceny ryzyka zawodowego był przeprowadzony kompleksowo, widać wymierne efekty – w zmniejszonej liczbie wypadków przy pracy oraz większym zaangażowaniu pracowników w kształtowanie warunków pracy.

## 27. Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Kontrole ukierunkowane na problematykę szkoleń w dziedzinie bhp przeprowadzono u 1474 pracodawców zatrudniających ponad 87 tys. pracowników. Szczegółowe dane liczbowe dot. wyników kontroli przedstawia wykres.

Porównanie wyników kontroli z 2006 r. i 2007 r. wskazuje, że **nie nastąpiła poprawa w przestrzeganiu przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp.** Nadal najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością był brak w zakładzie pracy programów, na podstawie których prowadzono szkolenia pracowników. Inspektorzy pracy mieli również zastrzeżenia do programów, które pracodawcy posiadali. **Częstym uchybieniem było przekopiowanie ramowego programu z rozporządzenia w sprawie szkoleń bhp i przyjęcie**

**go w tej (ramowej) formie za program zakładowy – bez szczegółowego dostosowania do specyfiki danego zakładu pracy czy stanowiska pracy.**

Brak szkolenia w dziedzinie bhp lub jego niewłaściwe przeprowadzenie ma znaczny wpływ na bezpieczeństwo pracy. Jedną z przyczyn 76 śmiertelnych wypadków przy pracy, jakie wydarzyły się w 2007 r., było dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego przeszkolenia.

Z analizy wypadków przy pracy wynika również, że połowa ich przyczyn tkwi w nieprawidłowym zachowaniu się pracownika podczas pracy czy niewłaściwym posługiwaniu się środkami produkcji. Umiejętność właściwego zachowania się i posługiwania środkami produkcji powinien pracownik nabyć podczas rzetelnie przeprowadzonego szkolenia.

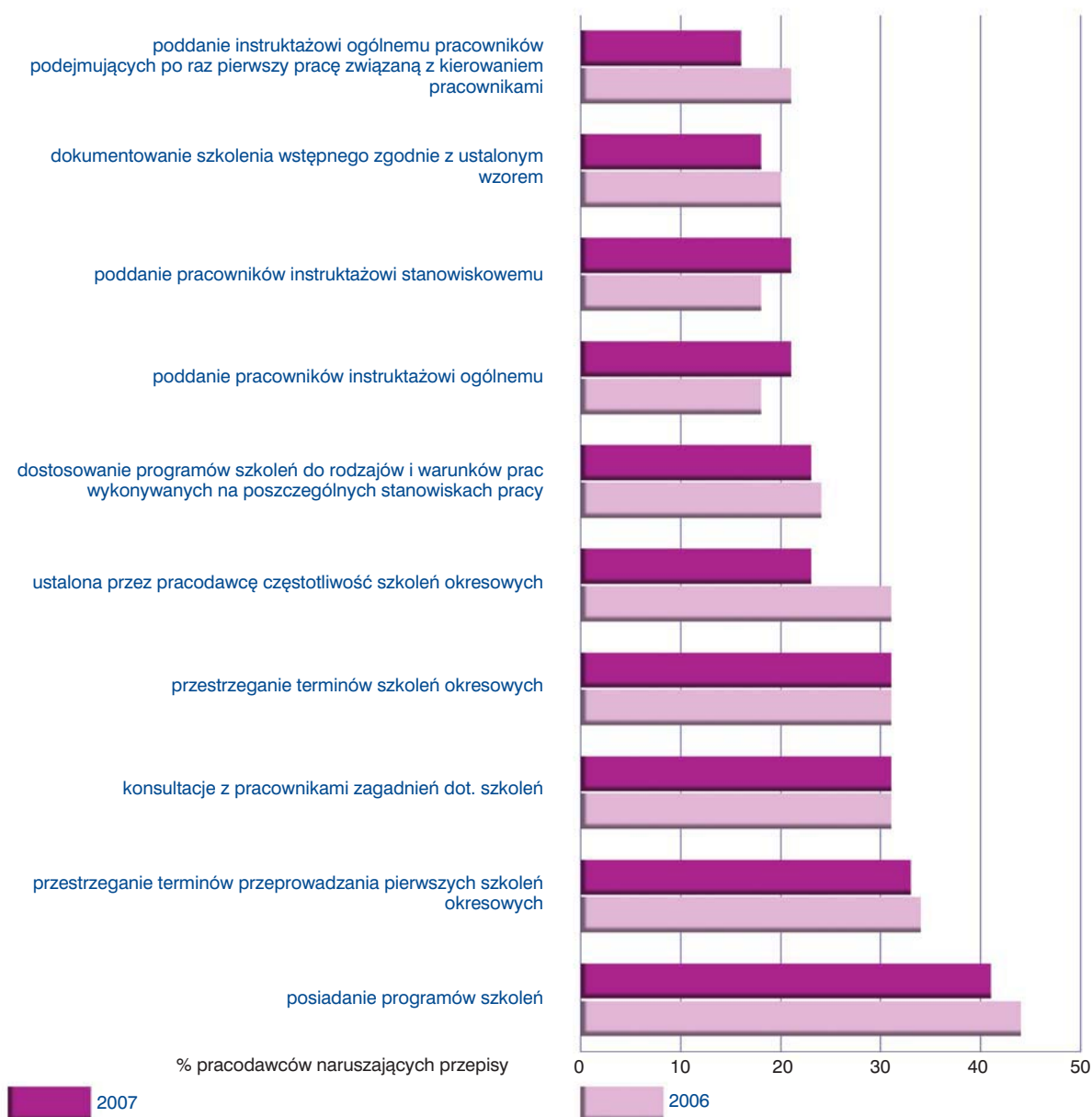
Niestety, znaczna część pracodawców nie podała pracownikom takiemu szkoleniu. Wielu z nich dopuściło pracowników do pracy bez wstępnego przeszkolenia (w ramach instruktażu ogólnego i stanowiskowego), np. w jednej ze spółdzielni kółek rolniczych wszystkie zatrudnione osoby (14 osób) nie były poddane takiemu szkoleniu, a **niezgodne z prawem praktyki, polegające na „przetestowaniu” w pracy nowych pracowników, zanim zostali przeszkoleni, miały miejsce w 18% zakładów pracy.** Nie przestrzegano również terminów szkoleń okresowych, zarówno pierwszych (po szkoleniu wstępnym), jak i kolejnych, np. w jednym z zakładów opieki zdrowotnej na 709 zatrudnionych osób, aż 697 nie posiadało aktualnego szkolenia okresowego. Inspektorzy pracy ujawnili również **przypadki wydawania zaświadczeń ukończenia szkolenia okresowego pracownikom, którzy nie uczestniczyli w takim szkoleniu.** Niezależnie od nakazania pracodawcy zapewnienia przeszkolenia tym pracownikom, inspektorzy pracy powiadomili prokuratorów o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Przepisy zobowiązują pracodawcę do **konsultowania** z pracownikami lub ich przedstawicielami działań dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp. Niestety, prawie co trzeci pracodawca nie wywiązał się z tego obowiązku – nieprawidłowość ta występowała częściej w zakładach, w których nie działały związki zawodowe.

Inspektorzy pracy w ramach **działalności prewencyjnej** i promocyjnej omawiali zagadnienia szkoleń w dziedzinie bhp na różnych spotkaniach organizowanych dla pracodawców, związków zawodowych, społecznych inspektorów pracy, pracowników służb bhp. Prowadzili również prelekcje dla uczniów szkół zawodowych. Temat szkoleń pracowników poruszany był na łamach regionalnej prasy i w telewizji.

**Przyczyny** stwierdzonych nieprawidłowości są podobne do przyczyn rozpoznanych podczas kontroli w 2006 r., a mianowicie:

Wykres 73. Szkolenie w dziedzinie bhp – naruszenia przepisów



- brak zainteresowania problematyką szkoleń wśród pracodawców (traktują oni szkolenia jako uciążliwą konieczność) i przyzwalanie pracownikom na omijanie przepisów w tym zakresie;
- traktowanie szkolenia tylko w kategorii kosztów, co przekłada się na złą jego jakość (**dokonuje się wyboru najtańszych usług, łączy się dużą liczbę pracowników z różnorodnych stanowisk pracy w jedną grupę i prowadzi się dla niej szkolenie według jednego programu**);
- nieznanomość przepisów prawa pracy, a także ich lekceważenie;
- brak należytej kontroli procesu szkolenia przez osoby, którym zlecono wykonywanie zadań służ-

by bhp w zakładzie pracy (szczególnie w małych zakładach pracy);

- duża rotacja pracowników;
- brak ustanowionego nadzoru merytorycznego nad jakością szkolenia w dziedzinie bhp.

Duża skala naruszeń przepisów uzasadnia potrzebę dalszego systematycznego sprawdzania wypełniania obowiązków w tym zakresie, z równoczesnym zintensyfikowaniem działań promocyjnych, przybliżających wymagania dotyczące procesu szkolenia, a także wskazujących na **korzyści płynące z rzetelnego wyszkolenia pracowników**.