



Państwowa Inspekcja Pracy
Główny Inspektorat Pracy

Działalność szkoleniowa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy, prowadzona przez ośrodki i instytucje szkoleniowe

Warszawa, czerwiec 2009 r.

Stan prawny

Art. 237³ § 2 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia przeszkolenia pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenia okresowych szkoleń w tym zakresie.

Pracodawca również jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków i okresowo je powtarzać.

Zasady szkolenia określone są w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zm.).

Rodzaje szkoleń

Szkolenie jest prowadzone jako szkolenie **wstępne** (przed dopuszczeniem pracownika do pracy) i szkolenie **okresowe**.

Szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmuje:

- szkolenie wstępne ogólne (instruktaż ogólny),
- szkolenie wstępne na stanowisku pracy (instruktaż stanowiskowy).

Osoby podlegające szkoleniu

Instruktażowi ogólnemu podlegają nowo zatrudnieni pracownicy, studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu.

Instruktażowi stanowiskowemu poddawani są:

- pracownicy zatrudniani na stanowiskach robotniczych oraz innych, na których występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych lub przenoszonych na takie stanowiska,
- uczniowie odbywający praktyczną naukę zawodu oraz studenci odbywający praktykę studencką.

Szkolenie okresowe przechodzą:

- osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści,
- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych,
- pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji,
- pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby,
- pracownicy administracyjno-biurowi i inni niewymienieni wyżej, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podmioty uprawnione do prowadzenia szkoleń

Instruktaż ogólny prowadzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje takie zadania, lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę i posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu, a także mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca. Osoby te muszą jednak posiadać odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz być przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

Szkolenie okresowe może być organizowane i prowadzone przez **pracodawców** lub, na ich zlecenie, przez **jednostki organizacyjne** prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przez jednostkę organizacyjną, o której mowa wyżej rozumie się:

- a) placówkę kształcenia ustawicznego, placówkę kształcenia praktycznego, ośrodek doskonalenia i doskonalenia zawodowego,
- b) szkołę ponadgimnazjalną,
- c) jednostkę badawczo-rozwojową, szkołę wyższą lub inną placówkę naukową,
- d) stowarzyszenie, którego celem statutowym jest działalność związana z bezpieczeństwem i higieną pracy,

e) osobę prawną lub fizyczną prowadzącą działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej, jeżeli prowadzi działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W myśl § 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, organizator szkolenia (pracodawca lub jednostka organizacyjna) powinien zapewnić:

- 1) programy poszczególnych rodzajów szkolenia opracowane dla określonych grup stanowisk,
- 2) programy szkolenia instruktorów w zakresie metod prowadzenia instruktażu - w przypadku prowadzenia takiego szkolenia,
- 3) wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia,
- 4) odpowiednie warunki lokalowe do prowadzenia działalności szkoleniowej,
- 5) wyposażenie dydaktyczne niezbędne do właściwej realizacji programów szkolenia,
- 6) właściwy przebieg szkolenia oraz prowadzenie dokumentacji w postaci programów szkolenia, dzienników zajęć, protokołów przebiegu egzaminów i rejestru wydanych zaświadczeń.

Placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego i szkoły ponadgimnazjalne objęte są systemem oświaty (podlegają regulacji ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zm.). Kurator oświaty sprawuje nad nimi nadzór pedagogiczny.

Nadzór pedagogiczny polega m.in. na:

- 1) ocenianiu stanu i warunków działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej szkół, placówek i nauczycieli,
- 2) analizowaniu i ocenianiu efektów działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkół i placówek,
- 3) udzielaniu pomocy szkołom, placówkom i nauczycielom w wykonywaniu ich zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.

Zasady nadzoru pedagogicznego określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego, wykazu stanowisk wymagających kwalifikacji pedagogicznych, kwalifikacji niezbędnych do sprawowania nadzoru pedagogicznego, a także kwalifikacji osób, którym można zlecać prowadzenie badań i opracowywanie ekspertyz (Dz. U. Nr 235, poz. 1703).

Powołane rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, przed nowelizacją z października 2007 r., w przepisie § 4 ust. 1 przewidywało, że szkolenie w zakresie bhp mogło być organizowane i prowadzone przez jednostki organizacyjne uprawnione do prowadzenia działalności szkoleniowej w dziedzinie bhp na podstawie przepisów o systemie oświaty. Powyższe skutkowało nadzorem merytorycznym ze strony kuratorium oświaty nad takimi jednostkami. Obecnie obowiązujący przepis § 4 ust. 1 tego rozporządzenia stanowi, że: cyt. „Szkolenie może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub, na ich zlecenie, przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy”. Brak jest zatem wymogu, aby jednostki organizacyjne działały w ramach przepisów o systemie oświaty. Dodany przy zmianie ww. rozporządzenia przepis § 1a pkt 2 definiuje, co należy rozumieć pod pojęciem jednostki organizacyjnej prowadzącej działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mianowicie przez jednostkę taką rozumie się:

- a) placówkę kształcenia ustawicznego, placówkę kształcenia praktycznego, ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego,
 - b) szkołę ponadgimnazjalną,
 - c) jednostkę badawczo-rozwojową, szkołę wyższą lub inną placówkę naukową,
 - d) stowarzyszenie, którego celem statutowym jest działalność związana z bezpieczeństwem i higieną pracy,
 - e) osobę prawną lub fizyczną prowadzącą działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej,**
- jeżeli prowadzą działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mając na uwadze treść lit. „e” ww. przepisu należy stwierdzić, że ani ustawa o systemie oświaty ani też ustawa o swobodzie działalności gospodarczej nie zawiera

definicji pojęcia „działalność oświatowa”. Z tego też względu można wysnuć wniosek, że w zasadzie każda osoba prawna lub fizyczna, która będzie chciała prowadzić szkolenia w dziedzinie bhp powinna jedynie spełnić wymóg zarejestrowania swojej działalności gospodarczej oraz spełniać wymogi wynikające z powołanego wyżej § 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Brak jest jednak regulacji zawierającej wprost wskazanie organu sprawującego nadzór merytoryczny nad jednostkami wymienionymi w lit. „d” i „e” ww. przepisu.

Mając na uwadze powyższą analizę przepisów prawnych w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp, w przypadku prowadzenia szkoleń w sposób nieprawidłowy przez osobę prawną lub fizyczną prowadzącą działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej, organy nadzoru nad warunkami pracy nie mają możliwości podjęcia działań prawnych w stosunku do takiego podmiotu.

Cel szkolenia

Szkolenie zapewnia uczestnikom:

- 1) zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi,
- 2) poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 3) nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielania pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

Instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Programy szkolenia, określające szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia, dla poszczególnych grup stanowisk opracowuje pracodawca lub w porozumieniu z pracodawcą - jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie ramowych programów szkolenia określonych w załączniku nr 1 do rozporządzenia w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp.

Programy szkolenia powinny być dostosowane do rodzajów i warunków prac wykonywanych przez uczestników szkolenia, a ich realizacja powinna zapewnić osiągnięcie celu szkolenia.

Programy szkolenia, na podstawie których były prowadzone aktualne szkolenia pracowników, powinny być przechowywane przez pracodawców.

Znaczenie szkolenia w dziedzinie bhp dla bezpieczeństwa pracy

Nabywanie podczas szkolenia umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielania pomocy osobie, która uległa wypadkowi, znacznie podnosi poziom bezpieczeństwa pracy. Z analizy wypadków przy pracy wynika, że połowa ich przyczyn tkwi w nieprawidłowym zachowaniu się pracownika podczas pracy czy niewłaściwym posługiwaniu się środkami produkcji.

Poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wpływa na kształtowanie świadomości prawnej stron

stosunku pracy (pracowników i pracodawców) i jest warunkiem sprawnego zarządzania zakładem pracy.

Pracodawca, który nie przestrzega przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny.

Pracownik natomiast jest zobowiązany znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym. Za uchylenie się od tego obowiązku grozi pracownikowi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika bądź kara porządkowa.

Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi od 2006 r. systematyczne kontrole przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp. Ich wyniki zestawiono w poniższej tabeli.

Zagadnienie	Odsetek kontrolowanych zakładów pracy, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2006	2007	2008
Poddanie pracowników instruktażowi ogólnemu	18	21	17
Poddanie pracowników instruktażowi stanowiskowemu	18	21	21
Poddanie pracowników szkoleniu okresowemu w wyznaczonym terminie	31	31	34
Szkolenie pracodawcy	18	23	24
Posiadanie przez pracodawcę programów szkoleń	44	41	32
Dostosowanie programów szkoleń do rodzajów i warunków prac wykonywanych na poszczególnych stanowiskach pracy	24	23	17
Konsultacje z pracownikami zagadnień dot. szkolenia	31	31	29
Spełnienie przez pracodawcę będącego organizatorem szkolenia wymagań stawianych takim organizatorom	14	15	24

Wyniki kontroli wskazują, że w dużej części zakładów pracy dochodzi do przypadków niezapewnienia pracownikom przeszkolenia w dziedzinie bhp. Nieprawidłowości, stwierdzone podczas kontroli w 2008 r., polegające na dopuszczeniu do pracy pracownika bez poddania go instruktażowi stanowiskowemu

dotyczyły 12% pracowników objętych kontrolą. Szkolenia okresowego w wymaganym terminie nie zapewniono 22% pracowników. Także prawie co czwarty kontrolowany pracodawca nie posiadał aktualnego przeszkolenia w dziedzinie bhp. Częstym uchybieniem, mającym wpływ na jakość (wartość) szkolenia, było niedostosowanie programów szkoleń do specyfiki danego zakładu pracy oraz do rodzajów i warunków prac (zagrożeń) wykonywanych na poszczególnych stanowiskach pracy. Najczęściej było tak wówczas, gdy szkolenie przeprowadzała firma zewnętrzna, nieznająca w dostatecznym stopniu specyfiki zakładu i posługująca się programami zbyt ogólnymi.

Wyniki kontroli wskazują jednak również, że prawie co czwarty pracodawca, organizujący szkolenie okresowe dla swoich pracowników we własnym zakresie, nie spełniał wymagań stawianych takim organizatorom. Główne zastrzeżenia dotyczyły braku stosownej dokumentacji: dzienników zajęć, protokołów z przebiegu egzaminów, rejestru wydanych zaświadczeń. Dowodzi to nieprzywiązywania należytej wagi do staranności prowadzonych szkoleń.

Przyczyny nieprawidłowości dotyczących szkoleń w dziedzinie bhp:

- brak zainteresowania problematyką szkoleń wśród wielu pracodawców (traktują oni szkolenia jako uciążliwą konieczność) i przyzwolenie pracowników na omijanie przepisów w tym zakresie,
- traktowanie szkolenia tylko w kategoriach 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),
- nieznajomość przepisów prawa pracy, a także ich lekceważenie w odniesieniu do obowiązku szkoleń w dziedzinie bhp,
- brak należytej kontroli procesu szkolenia przez osoby, którym zlecono wykonywanie zadań służby bhp w zakładzie pracy (szczególnie w małych zakładach pracy),
- duża rotacja pracowników,
- brak ustanowionego nadzoru merytorycznego nad jakością szkolenia świadczonego przez jednostki organizacyjne (zewnętrzne) działające poza systemem oświaty (w warunkach wolnego rynku).

Kryteria, którymi kierują się pracodawcy zlecając szkolenie jednostkom organizacyjnym:

- prowadzenie szkolenia w obiekcie zleceńodawcy (pracodawcy) – eliminuje to koszty delegacji uczestników szkolenia,
- cena szkolenia,
- termin szkolenia – często terminy szkolenia są odległe ze względu na konieczność skompletowania przez jednostkę szkoleniową grupy o odpowiedniej liczbie uczestników,
- wiedza i doświadczenie zawodowe wykładowców – pracodawcy chętnie zlecają szkolenia w jednostkach, w których wśród wykładowców są inspektorzy pracy.

Kontrole w zakresie organizacji szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

W okresie kwiecień-maj 2009 r. kontrolą objęto 156 pracodawców organizujących szkolenie okresowe dla swoich pracowników we własnym zakresie i 95 jednostek organizacyjnych, którym pracodawcy zlecieli organizację szkolenia okresowego.

Kontroli poddano następujące zagadnienia:

1. Program szkolenia.
2. Dziennik zajęć.
3. Protokół przebiegu egzaminu.
4. Rejestr wydanych zaświadczeń ukończenia szkolenia.
5. Zaświadczenie ukończenia szkolenia.
6. Wykładowcy i instruktorzy.
7. Warunki lokalowe.
8. Wyposażenie dydaktyczne.
9. Przebieg (forma) szkolenia.

Wyniki kontroli (na podstawie danych statystycznych z kontroli przeprowadzonych w okresie kwiecień-maj 2009 r.) zamieszczono w poniższej tabeli

Lp.	Zagadnienie poddane kontroli	Odsetek nieprawidłowości (%)			
		Pracodawca		Jednostka organizacyjna	
		brak*	uchybieenie**	brak	uchybieenie
1.	Program szkolenia	15	11	12	4
2.	Dziennik zajęć	14	6	10	1
3.	Protokół przebiegu egzaminu	15	3	9	13

4.	Rejestr wydanych zaświadczeń ukończenia szkolenia	14	3	8	0
5.	Zaświadczenie ukończenia szkolenia		19		7
6.	Wykładowcy i instruktorzy		13		5
7.	Warunki lokalowe		3		1
8.	Wyposażenie dydaktyczne		11		3
9.	Przebieg (forma) szkolenia		10		7

* *brak* oznacza, że organizator szkolenia w ogóle nie realizuje kontrolowanego zagadnienia, pomimo takiego obowiązku.

** *uchybiecie* oznacza, że organizator szkolenia nieprawidłowo realizuje kontrolowane zagadnienie.

Z powyższych danych wynika, że nieprawidłowości dotyczą zwłaszcza programów szkolenia, właściwego prowadzenia dokumentacji przebiegu szkolenia. Skala nieprawidłowości jest większa wśród pracodawców niż wśród jednostek organizacyjnych.

Podsumowanie i wnioski

Szkolenia w dziedzinie bhp spełniają bardzo ważną rolę w zarządzaniu bezpieczeństwem. Świadomość zagrożeń i umiejętność ochrony przed nimi nabyte podczas szkolenia są podstawowym warunkiem zapobiegania wypadkom przy pracy i schorzeniom związanym z warunkami środowiska pracy.

W 2009 r. (od 31.03.2009 r.) podczas każdej kontroli inspektora pracy (oprócz badania skarg, odbioru obiektów budowlanych, wydawania opinii z uwagi na zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz nadzoru rynku) ocenie podlega system zarządzania bezpieczeństwem. Jednym z jego obszarów są szkolenia w dziedzinie bhp. Poziom przestrzegania przepisów prawa w tym zakresie oceniany jest przez inspektorów pracy w skali czterostopniowej. Pozwoli to na uzyskanie obiektywnego obrazu w odniesieniu do wszystkich kontrolowanych w roku bieżącym zakładów.

W bieżącym roku poszerzono również zasięg kontroli w zakresie wymagań stawianych organizatorom szkolenia w dziedzinie bhp o zewnętrzne jednostki organizujące takie szkolenia. Wstępne wyniki kontroli (z okresu kwiecień-maj) wskazują, że nieprawidłowości dotyczą głównie programów szkolenia i dokumentowania przebiegu szkolenia. Niestety takiej kontroli unikną niektóre podmioty gospodarcze ze względu na ograniczenia podmiotowe kontroli inspektorów pracy wynikające z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, w myśl której kontroli PIP podlegają pracodawcy – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy także

przedsiębiorcy, niebędący pracodawcami – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne.

Wydaje się, że wprowadzenie jednoznacznych unormowań, dających prawo reagowania przez określone podmioty na proces szkolenia w dziedzinie bhp prowadzonego przez jednostki organizacyjne, zwiększyłoby poprawność szkoleń, mających zasadniczy wpływ na szeroko rozumianą świadomość prawną wszystkich uczestników procesu pracy, bez której to świadomości wszelkie działania organizatorskie nie mogą być efektywne.