

кризи: [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. Ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4(84). – 480 с.

2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]/Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

4. Крючкова, Лібанова та ін. Аналітична національна доповідь // Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна – 2010, С. 4–5.

5. Лавриненко С.І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні / С.І. Лавриненко // Соціально-економічна політика – 2009. – С. 115-117.

6. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / АН Украины. Ин-т економіки. – К.: Наук. думка, 2008. – 180 с.

7. Сай І.А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці / І.А. Сай // Проблеми зайнятості на ринку праці. – 2008. – С. 103.

Браташ О.О.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ І ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Недоліки в навчанні з охорони праці є однією з основних причин нещасних випадків на виробництві. У загальній структурі причин, велика кількість нещасних випадків з важкими наслідками була пов'язана з охороною праці, а також з порушеннями вимог до порядку навчання, інструктування, стажування на робочих місцях і перевірки знання вимог охорони праці.

Більшість керівників підприємств далеко не завжди чітко розуміють важливість навчання персоналу, вважаючи його чистою формальністю і скорочуючи і без того незначні витрати, необхідні для реалізації цього одного з найважливіших напрямків у сфері охорони праці.

Відсутність системного навчання і підготовки кадрів з питань охорони праці, недостатній рівень професійно-технічного навчання питань охорони праці призводять до того, що служби підприємств комплектуються некваліфікованими працівниками. Це в свою чергу негативно впливає на стан промислової безпеки та охорони праці, рівень травматизму та профзахворюваності. Збільшується економічний збиток держави від наслідків цих подій, тому важливою пріоритетною задачею є забезпечення якісного навчання.

Аналіз проведених перевірок суб'єктів господарювання, які проводять навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарювання, щодо організації відповідного навчання виявив чисельні порушення вимог «Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці», затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 № 15.

Встановлено випадки, коли відповідне навчання проводиться формально, без достатнього матеріально-технічного та навчально-методичного забезпечен-

ня. До викладання залучаються фахівці, які не мають відповідної освіти, стажу роботи за фахом та не пройшли навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Інспекторський склад територіальних органів Держгірпромнагляду, технічні експерти з промислової безпеки під час перевірок або проведення експертних обстежень підприємств не в повному обсязі перевіряють факт проходження посадовими особами навчання та перевірки знань з питань охорони праці та їх легітимність.

Під час перевірок було виявлено такі порушення вимог Типового положення:

- перевірка знань проводиться комісією навчального закладу або іншого (спорідненого) підприємства, створення яких не передбачено Типовим положенням;

- перевірка знань проводиться комісією, члени якої не пройшли навчання і перевірку знань з питань охорони праці;

- перевірка знань проводиться галузевою комісією, створеною вищим органом, навіть для тих підприємств, які не належать до сфери управління відповідного органу та не підпорядковані йому.

Чинна нормативно-правова база та введення системи спрощеної реєстрації і контролю за діяльністю суб'єктів господарювання, які проводять навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарювання, не дає змоги повною мірою забезпечити дієвий контроль за проведенням відповідного навчання.

За результатами перевірок закладів, що навчають питанням охорони праці, а також з метою вдосконалення навчання та перевірки знань з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, запобігання у подальшому порушень вимог законодавства у сфері охорони праці Держгірпромнагляд видав наказ № 159 от 20.08.2010 «Про вдосконалення проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці».

Між тим, перехід до системи оцінки та управління професійними ризиками вимагає високого рівня професійних компетенцій роботодавців і працівників у галузі охорони праці, вдосконалення сформованої ще в радянський час і діючої понині системи навчання з охорони праці і перевірки знань вимог охорони праці працівників, у тому числі керівників організацій, а також роботодавців-підприємців.

Порядок організації навчання з охорони праці і перевірки знань вимог охорони праці повинен вирішувати наступні завдання: регламентація форм навчання; диференціація категорій учнів, а також програм навчання за змістом та обсягом; розмежування понять «навчання з охорони праці» та «інші види підготовки персоналу організацій щодо забезпечення безпеки виробничої діяльності»; конкретизація суб'єктів навчання з охорони праці; визначення місця навчальних організацій в системі підготовки працівників з питань охорони праці; забезпечення якості наданих послуг з навчання в галузі охорони праці; концептуалізація системи перевірки знання вимог охорони праці.

Існуюча сьогодні система навчання питань охорони праці орієнтована переважно на теоретичну підготовку всіх категорій працівників і мало враховує необхідність оволодіння практичними прийомами безпечного виконання робіт. Тому значне місце повинно відводитися практичній складовій в організації навчального процесу, використання активних методів навчання, у тому числі самопідготовки з урахуванням рівня освіти слухачів і їх виробничого досвіду.

Для забезпечення єдиного високого рівня навчання, що відображає практичні потреби і запити конкретної аудиторії слухачів з урахуванням галузевих особливостей, необхідно використовувати в якості базисних модульні програми навчання з охорони праці. Ряд навчальних організацій вже зробили перші кроки по розробці та впровадженню модульних програм.

Процес навчання складається з блоків, що включають загальні вимоги охорони праці, і самостійних модулів, що включають специфічні особливості тієї чи іншої галузі, засвоєння яких буде здійснюватися у відповідності з поставленою метою. Наявність модулів дозволить індивідуалізувати роботу з представниками організацій окремих видів економічної діяльності. Таке навчання передбачає жорстке структурування навчальної інформації у вигляді логічно завершених навчальних модулів. Формою контролю в цьому випадку є тест.

Система навчання з питань охорони праці дозволяє підготувати працівника до виконання певних посадових функцій з урахуванням реалізації соціального аспекту значення охорони праці, надавши в його розпорядження необхідний набір оновлених знань і навичок. Те, наскільки продуктивно працівник буде працювати надалі, в значній мірі залежить і від роботодавця, його відповідальності і власної мотивації до вирішення соціально значущих питань у житті всього колективу підприємства або організації.

Основною складовою профілактики травматизму є формування сучасного та безпечного здорового виробничого середовища, культури охорони праці. Перш за все це процес використання всіх можливих засобів для підвищення загальної обізнаності громадян про виробничі небезпеки та ризики, розуміння того, як можна їх запобігти. Формуючи культуру охорони праці, потрібно постійно привертати увагу кожного роботодавця і працівника до цих важливих питань. Це в свою чергу сприятиме роботі без аварій і травм, і навіть більше, ніж безпосередньо державний нагляд. Змінити ставлення людей до власної безпеки на робочому місці, підвищити рівень культури виробництва, запобігти зростанню кількості нещасних випадків і професійних захворювань можливо лише при активній взаємодії із засобами масової інформації та при проведенні широкомасштабної інформаційної компанії. Тобто повинна діяти національна програма спрямована на охорону та безпечні умови праці.