

АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

*Дрожжана О.У.,
старший викладач*

Основою людського існування є трудова діяльність, однак збереження життя, здоров'я і працездатності працівників у процесі виробництва вимагає знання охорони праці та вміння працювати з дотриманням правил безпеки, в яких сконцентрований досвід попередніх поколінь, сформульовані заходи профілактики професійних ризиків. Важливим є і те, що вивчаючи минулий досвід інших, працівники отримують можливість захистити себе в майбутньому.

Основна мета навчання з охорони праці – попередження виробничого травматизму та професійної захворюваності. Але щоб знати чому ми повинні навчати, потрібно знати свого «противника».

За статистичними даними Фонду соціального страхування причини виробничого травматизму (і аварійності), а також гострих професійних захворювань можна поділити три основні групи [1].

Перша група причин пов'язана з неправильними діями безпосереднього виконавця того чи іншого трудового процесу – окремого працівника (36,9%). Це означає, що необхідно вчити працівників (особливо робітничих професій) безпечним методам праці, правильно оцінювати виробничу обстановку протягом трудового процесу, правильно (відповідно до ситуації) діяти.

Друга група причин пов'язана з неправильною організацією робіт (тобто неправильними діями сукупного виконавця – працівників) (13,7%).

Це означає, що необхідно вчити працівників (особливо безпосередніх керівників робіт) правильно організувати роботи, особливо підвищеної небезпеки або на небезпечних виробничих об'єктах, правильно оцінювати ситуацію, особливо при відхиленні від звичайної, правильно (відповідно до ситуації) діяти.

Третя група причин пов'язана з несправностями та відмовами обладнання або нестійким протіканням технологічного процесу (11,9%).

Це означає, що необхідно вчити працівників (особливо технологів, керівників виробництва, фахівців) правильно експлуатувати обладнання, вчасно діагностувати можливість його поломки, вміти оцінювати виробничі та професійні ризики, знати заходи щодо їх обмеження та зменшення.

Основними причинами хронічних професійних захворювань є несприятливі умови праці, чим би вони не були викликані – технічною неможливістю і/або економічною недоцільністю здійснення іншого технологічного процесу, невикористання працівником засобів індивідуального захисту та інших заходів безпеки (наприклад, захист часом, відстанню, періодичні медогляди і т.п.) [1].

В кінцевому підсумку основним винуватцем тієї чи іншої несприятливої події опиняється людина (як правило, чийсь працівник) оскільки саме він «щось не зробив» або «зробив не так, як потрібно». Зауважимо, що чисто технічних причин просто не буває, або всі вони лише проміжні етапи між тими чи іншими неправильними діями тих чи інших працівників і наслідками цих дій.

Крім того, не можна забувати, що безпечна праця передбачає фізичну та психологічну готовність працівника працювати «за правилами» і виконувати свої функції відповідно до вимог охорони праці, маючи в своєму розпорядженні достатній рівень професійної грамотності і усвідомленої мотивації.

Статистика свідчить, що переважну частку основних причин виробничого травматизму і аварійності складають організаційні причини (66,8%), з яких на «людський фактор» приходить 36,9% [1].

Оскільки повністю усунути небезпеку за допомогою технічних і організаційних заходів принципово неможливо, то безпека працівника часто визначається тільки його поведінкою. Запобігання особистісних (психологічних і психофізіологічних) причин травмування пов'язано з підбором кадрів, а також з постійним навчанням, інструктуванням і вихованням працівника, що стимулюють його безпечну поведінку.

Аналіз нещасних випадків показує необхідність розрізняти 2 типи типових помилок працівників, що призводять до травмування.

По-перше, це «технічні» помилки типу випадкових промахів або ненавмисних дій, які найчастіше зустрічаються в неодноразово повторюваних (звичних, стандартних) виробничих ситуаціях і «випадково» виникають (наприклад, через втрату уваги) при багаторазово відпрацьованих або автоматичних по природі діях.

По-друге, це «інтелектуальні» помилки типу неправильних дій, які найчастіше зустрічаються в нестандартних (звичних, неординарних) ситуаціях, наприклад, при ремонтних або налагоджувальних роботах.

Дані статистики говорять про те, що «інтелектуальні» помилки пов'язані, в основному, з недостатніми знаннями працівника, коли він або неправильно оцінює (з позиції безпеки) виробничу ситуацію, або неправильно для даної ситуації застосовує відоме йому правило безпеки, або погано знає або зовсім не знає необхідні для забезпечення своєї реальної безпеки правила. Більш того, нерідко виявляється, що діючі правила (інструкції), розроблені конкретними людьми з якихось причин не передбачили якусь конкретну (яка вперше склалася) небезпечну ситуацію, і працівник виявляється в омані «помилкової безпеки» з усіма наслідками, що випливають [2].

Якщо «технічні» помилки вимагають доведеного до автоматизму «вміння» працівника працювати безпечно, то «інтелектуальні» помилки вимагають певної теоретичної підготовки працівника і вміння користуватися «знаннями вимог охорони праці» для вибору правильної поведінки в нестандартних умовах. Такі умови особливо характерні для «змінної» робочої зони, коли, з одного боку, всі трудові операції здаються однаковими, а з іншого боку, вони протікають в різному виробничому середовищі. Саме тут, через недостатнє навчання (засвоєння вивченого) працівник починає здійснювати «інтелектуальні» помилки – зростає травматизм. Недарма до травматизму схильні більшою мірою або молоді працівники, які не мають достатнього досвіду, і літні працівники, які мають досвід, але вже почали втрачати вправність, вміння робити швидко. На

жаль, часто їм не вистачає саме «часток секунди», щоб в випадково несприятливій обстановці уникнути травмування.

Щоб працівники мали необхідне уявлення про всі види ризику, потенційні небезпеки і небезпечні елементи устаткування, які присутні на робочому місці, і могли знати, коли вони піддаються тій чи іншій небезпеці та які можуть бути наслідки їхніх дій, потрібні мати відповідну освіту, підготовку (навчання і тренування) і досвід роботи.

Світовий і вітчизняний досвід свідчать, що навчання працівників безпечним прийомам праці, вимогам охорони праці, надання першої долікарської допомоги потерпілим є найважливішим профілактичним заходом превентивного запобігання випадків виробничого травматизму та професійної захворюваності [2].

Практика показує, що для реалізації цього навчання потрібно на перше місце ставити цілі та завдання навчання, його зміст, його обумовленість характером трудової діяльності, виконуваної трудової функції.

При цьому не слід забувати, що працівник робітничих професій повинен знати вимоги охорони праці та безпечного ведення робіт в межах своїх трудових функцій, тобто в межах інструкцій з охорони праці або з виконання робіт.

Працівник, що займає посаду керівника або спеціаліста повинен знати вимоги охорони праці та безпечного ведення робіт теж в межах своєї трудової функції, але вже в межах своїх посадових обов'язків. Ці обов'язки, як правило, передбачають організацію робіт, а, значить, вимагають, набагато більш широкого кола знань, в тому числі з охорони праці, ніж зміст інструкції з охорони праці або з виконання робіт. Розробка інструкцій з охорони праці є одним з обов'язків керівника робіт.

Реальні дії організаторів навчання і на виробництві, і в навчальних центрах, і в сторонніх для роботодавця навчальних організаціях, вимагають від організаторів навчання правильних дій, ефективних результатів навчання. Це є запорукою зниження виробничого травматизму.

Список використаних джерел

1. Статистичні дані Фонду соціального страхування України. URL: www.fssu.gov.ua > main > publish > category (дата звернення 27.03.2020).
2. Типове положення про навчання з питань охорони праці: Типове положення. URL: <http://www.dnopr.kiev.ua>.