



Bezpieczeństwo młodych pracowników — porady dla osób nadzorujących pracę

Wprowadzenie

Według europejskich danych statystycznych wskaźnik występowania urazów przy pracy u osób w wieku 18–24 lat jest o 50% wyższy niż w jakiegokolwiek innej grupie wiekowej.

Do tak dużej liczby wypadków przyczynia się między innymi brak odpowiedniego nadzoru. Młodzi pracownicy nie znają swojej pracy i jej otoczenia oraz związanych z nimi zagrożeń. Brak doświadczenia sprawia, że trudno im rozpoznać zagrożenia lub nie zwracają na nie wystarczającej uwagi. Szczególne ograniczenia dotyczą pracy osób, które nie ukończyły 18 lat. Poza niezbędnymi szkoleniami należy zapewnić młodym ludziom ściślejszy nadzór niż dorosłym pracownikom. Dotyczy to również studentów odbywających praktyki zawodowe i szkolenia oraz osób nowo zatrudnionych.

17-letnia dziewczyna straciła część palca po upływie zaledwie godziny od rozpoczęcia pracy wakacyjnej. Jej palce zostały zgniecione przez maszynę w piekarni, w której pracowała. Jednym z uchybień było to, że aż do chwili wypadku jej przełożony nie wiedział, iż obsługiwała to urządzenie.

Młody, 23-letni mężczyzna doznał rozległych oparzeń w wyniku zetknięcia z substancją łatwopalną stosowaną do mycia pistoletów do malowania natryskowego. Jedną z niebezpiecznych praktyk w przedsiębiorstwie było przenoszenie niebezpiecznej substancji przeznaczonej do mycia pistoletów w nieoznakowanych, otwartych wiadrach. Nie zapewniono również szkolenia i nadzoru.

16-letni pracownik złamał obie nogi, spadając z pomostu osiemnastotonowej śmieciarki — stało się to w pierwszym dniu jego pracy, przed upływem dwóch godzin od jej rozpoczęcia. Procedury bezpieczeństwa wprawdzie obowiązywały, ale system zapewniający ich stosowanie okazał się niewystarczający. Głównym problemem był brak nadzoru i przeszkolenia.

Obowiązki pracodawcy w zakresie nadzoru (1)

Obowiązkiem pracodawcy jest wprowadzenie odpowiedniego systemu nadzorowania młodych ludzi. Ponadto pracodawca musi przeprowadzić ocenę ryzyka, uwzględniając szczególnie te zagrożenia, które dotyczą młodych ludzi, oraz wprowadzić konieczne środki zapobiegawcze, w tym nadzór.

Wyznaczając osobę, która będzie odpowiedzialna za nadzór, pracodawca powinien sprawdzić jej kwalifikacje w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w odniesieniu do rodzaju nadzorowanych czynności.

Osobie odpowiedzialnej za nadzór pracodawca powinien zapewnić:

- odpowiednie szkolenie na temat zagrożeń i środków kontrolnych związanych z zatrudnieniem młodych ludzi, wszelkich ograniczeń dotyczących prac, jakie wolno im wykonywać, oraz niezbędnego poziomu nadzoru, z uwzględnieniem zadań wymagających stałego nadzoru;



- przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia młodych ludzi oraz nadzorowania ich pracy;
- wyjaśnienie znaczenia funkcji nadzoru, określenie wymogów stawianych osobie nadzorującej oraz sposobu wykonywania obowiązków związanych z nadzorem;
- niezbędny czas i upoważnienie do sprawowania nadzoru;
- możliwość zgłaszania wszelkich problemów dotyczących bezpieczeństwa młodych pracowników oraz propozycji ulepszeń, w tym dotyczących nadzoru.

Osoby sprawujące nadzór – znaczenie funkcji nadzoru

Osoba sprawująca nadzór odgrywa ważną rolę w systemie zapewniania bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia młodych ludzi. Zakres jej zadań obejmuje:

- wdrażanie bezpiecznych praktyk,
- wyjaśnianie ich znaczenia,
- dawanie dobrego przykładu,
- pomoc w promowaniu kultury bezpieczeństwa pracy,
- nagradzanie bezpiecznych zachowań.

Młodym ludziom może brakować doświadczenia, ale warto poznać ich poglądy i zachęcać ich do uczestnictwa w rozwiązywaniu kwestii dotyczących bezpieczeństwa. Na podstawie wyników oceny ryzyka należy wprowadzić system zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia młodych pracowników. Konieczne jest monitorowanie stosowanych środków w celu stwierdzenia, czy ich oddziaływanie jest zgodne z oczekiwaniami, i ewentualnie wprowadzenia koniecznych ulepszeń. Należy powiadamiać pracodawcę o wszelkich problemach lub zmianach oraz zachęcać młodych pracowników do zgłaszania ich problemów i obaw.

(1) Więcej informacji można znaleźć w biuletynie „Bezpieczeństwo młodych pracowników — porady dla pracodawców”.

Nadzorowanie młodych pracowników obejmuje (2):

Ocenianie zdolności i kwalifikacji ucznia do wykonywania zadań.

Identyfikowanie zagrożeń, które mogą być przyczyną urazów, z uwzględnieniem faktu, że młodzi ludzie są bardziej narażeni i mogą wymagać ściślejszego nadzoru niż pozostali pracownicy.

Wdrażanie skutecznych środków kontroli (na przykład: nadzór umożliwiający wyeliminowanie urazów, inspekcje, w tym niezapowiedziane, szkolenia) i środków ostrożności (na przykład: wdrożenie odpowiednich procedur, stosowanie osłon i barier, wprowadzenie zakazów, udostępnianie informacji).

Stałe **ulepszanie** i upraszczanie bezpiecznych praktyk w pracy.

Informowanie i udzielanie wskazówek na temat dobrej praktyki.

Demonstrowanie, w odpowiednim tempie, prawidłowych procedur.

Przydzielanie zadań stosownie do możliwości pracownika i zapewnienie bezpośredniego nadzoru aż do osiągnięcia przez niego odpowiedniego poziomu kwalifikacji.

Sprawdzanie wiedzy młodych pracowników na temat prawidłowych procedur i stosowania niezbędnych środków ostrożności.

Obserwowanie wyników i w razie potrzeby powtórna demonstracja w celu utrwalenia wiedzy pracowników.

Słuchanie opinii pracowników, konsultacje i dzielenie się wiedzą, na przykład przez angażowanie ich w procesy oceny ryzyka.

Poinformowanie młodych ludzi, do kogo mogą zwrócić się o pomoc czy poradę pod nieobecność osoby wyznaczonej do sprawowania nadzoru, jak również o sposobie postępowania w razie wątpliwości.

Zapoznawanie z procedurami obowiązującymi w razie awarii.

Wydawanie pisemnych instrukcji na temat procedur bezpieczeństwa oraz stosowania sprzętu i odzieży ochronnej, stosownie do wykonywanego zadania.

Wpajanie określonych wartości, podkreślanie znaczenia kwestii bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, propagowanie właściwych wzorów postępowania, podnoszenie świadomości i dawanie dobrego przykładu.

Motywowanie, przyjazny stosunek do pracowników, wprowadzanie ułatwień i udzielanie wskazówek.

Kontrola, organizacja i działania dyscyplinujące, wprowadzane w miarę potrzeby.

Specjalne potrzeby pracowników w wieku poniżej 18 lat (3)

Osoby nadzorujące muszą mieć świadomość, że pracownikom poniżej 18. roku życia, będącym pod ich nadzorem, nie wolno wykonywać niektórych czynności.

Zgodnie z ogólną zasadą młodocianych pracowników NIE wolno zatrudniać przy wykonywaniu prac, które:

- przekraczają ich możliwości fizyczne lub umysłowe,
- narażają ich na działanie substancji toksycznych lub rakotwórczych,

- narażają ich na napromieniowanie,
- prowadzone są w ekstremalnie wysokich temperaturach, w warunkach narażenia na hałas lub wibracje,
- wiążą się z ryzykiem, którego młodzi pracownicy nie są w stanie rozpoznać ani uniknąć ze względu na brak doświadczenia, wyszkolenia lub nieprzykładanie wagi do kwestii bezpieczeństwa.

Więcej informacji na temat ograniczeń dotyczących rodzaju zadań i czasu pracy w zależności od wieku, a także wybrane informacje na temat szkolenia zawodowego podano w biuletynie „Ochrona młodych ludzi w miejscu pracy”. Wszelkie wątpliwości dotyczące pracy młodych ludzi należy wyjaśniać z pracodawcą. Należy również sięgnąć do przepisów krajowych.

Opieka

Niektórzy pracodawcy przydzielają młodym ludziom opiekunów. Ich funkcja polega na sprawowaniu opieki nad młodymi pracownikami oraz kierowaniu ich pracą. Zakres zadań opiekuna obejmuje (4):

- uczenie młodych pracowników prawidłowego sposobu postępowania, który stanie się fundamentem ich przyszłego życia zawodowego; działanie „na skróty” może wystarczyć do rozwiązania problemu opiekunowi, ponieważ ma on wiedzę i doświadczenie, ale dla młodego pracownika może okazać się niewystarczające;
- zachęcanie młodych pracowników do aktywności, zadawania pytań na temat zagrożeń i środków ostrożności w pracy, do dyskusji i zgłaszania wszelkich zauważonych zagrożeń; odpowiednie ukierunkowanie ich chęci sprostania oczekiwaniom pracodawcy;
- uświadomienie młodym ludziom, że mogą odmówić działania, jeżeli nie są pewni, jak należy postąpić;
- wpojenie potrzeby korzystania z odpowiednich urządzeń i stosowania właściwych środków ostrożności.

22-letni pracownik tymczasowy (student) wpadł pod pociąg podczas pracy na torach kolejowych w miejscu o dużym natężeniu ruchu i poniósł śmierć. Pracował krótko, tylko na kilku zmianach, i otrzymał jedynie podstawowe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa podczas pracy na torach. Procedury bezpieczeństwa i nadzór okazały się niewystarczające. Po tym wypadku agencja zatrudnienia wprowadziła szereg zmian w procedurach, w tym przydzielanie młodym pracownikom opiekunów, działających w ramach systemu monitorowania postępów nowych pracowników.

Więcej informacji o młodych pracownikach można znaleźć na stronie: <http://ew2006.osha.eu.int/>

Więcej informacji o krajowym ustawodawstwie w zakresie prawa pracy: <http://www.ciop.pl/612.html>

(2) Na podstawie wskazówek Rady ds. Zdobywania Kwalifikacji (Learning Skills Council) oraz Królewskiego Towarzystwa Zapobiegania Wypadkom (Royal Society for the Prevention of Accidents – RoSPA).

(3) Dyrektywa Rady 94/33/WE w sprawie ochrony pracy osób młodych ustanawia minimalne wymagania. Przepisy w danym państwie członkowskim, na przykład odnoszące się do minimalnego wieku zatrudnianych dzieci i czynności zabronionych, mogą być bardziej restrykcyjne, należy zatem sięgnąć do prawa krajowego.

(4) Na podstawie wskazówek RoSPA.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (34) 944 79 43 60, faks (34) 944 79 43 83

E-mail: information@osha.eu.int

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Powielanie jest dozwolone pod warunkiem podania źródła. Printed in Belgium, 2006.

<http://osha.eu.int>