



## Добри практики за предотвратяване на рисковете за младите работници — Резюме на доклада <sup>(1)</sup>

### Въведение

Младите хора в по-голяма степен са изложени на рискове при работа поради много причини. На тях им липсва опит и зрялост, съзнание за рисковете, умения и обучение; възможно е те да не познават правата си и задълженията на работодателя по отношение на безопасните и здравословни условия на труд. Освен това трудно се решават да говорят за проблемите си в стремежа си да се харесат на новия си работодател. Ето защо на младите хора трябва да се осигурява безопасна и подходяща за тях работа, която да съответства на уменията, психическите и физическите им способности, като същевременно трябва да преминават подходящо обучение и да бъдат наблюдавани.

И все пак голяма част от рисковете, свързани с безопасните и здравословни условия на труд (БЗУТ), могат да бъдат предотвратени, независимо дали става въпрос за млади или по-възрастни работници, ако се прилагат принципите за оценка на риска и се предприемат необходимите превантивни мерки. Също така, като следят за безопасността на младите хора и организират подходящи обучения за тях, работодателите могат да извлекат полза от тяхната енергичност и мотивация, като същевременно насърчват изграждането на култура на превенция. С цел да подкрепи обмена на информация за най-добрите практики, Агенцията състави доклад за добрите практики в областта на превенцията на рисковете за младите работници.

### Стратегия за закрила на младите хора

На фигура 1 е показан модел за БЗУТ за младите работници, който предлага двустранна стратегия за борба със съществуващите рискове за БЗУТ. Сред новонаетите, но и на всички равнища на образованието, трябва да се насърчава култура на превенция. Освен законодателните мерки, които предприемат държавите-членки за подобряване на условията на заетост и труд, те изготвят и прилагат образователни политики и практики за запознаване с риска и БЗУТ в образованието и професионалното обучение.



### Действие на равнище политика и програма

На първо място, превенцията за наранявания и болести при младите работници е заложена на политическо равнище, а именно в законодателството и съпътстващите програми и кампании. Националното и европейско законодателство <sup>(2)</sup> задължава работодателите да обръщат специално внимание на непълнолетните и младите работници и подчертава колко е важно да се създаде култура на безопасност. Това е добра основа за свеждане до минимум на рисковете за БЗУТ за младите работници.

Създадени са много новаторски програми и кампании за безопасност на младите работници. В тях е заложено по-тясно сътрудничество с различните отрасли и предприятия, които трябва да прилагат по-ефективно нововъведения на равнище работно място. От съществено значение е това

Фигура 1: Модел на безопасни и здравословни условия на труд за млади работници



<sup>(1)</sup> Предотвратяване на рисковете за младите хора: политика, програми и практики на работните места: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE3008760ENC/view>

<sup>(2)</sup> Директива 94/33/ЕО на Съвета се прилага по отношение на работници, ненавършили 18 години.

послание да стигне до предприятията, в които здравите и информирани служители са тяхната най-добра инвестиция за бъдещето. Държавите-членки трябва да гарантират включването и отчитането на младежкия аспект в програмите и кампаниите за БЗУТ за отрасли с висок процент заетост на млади хора като фризьорството и централите за телефонни услуги.

### Поуки от мерките на работното място и професионалното обучение

Докладът дава примери за успешни действия в полза на превенцията на риска за младите работници. Много от случаите представляват инициативи за обучение и срещи с инструктори. Важно е също така да се подчертае фактът, че е проведено такова обучение в организации, които са въвели добра система на управление на БЗУТ, с цел предотвратяване на излагането на опасност на младите работници. Обучението е само част от системата им на управление на БЗУТ.

Счита се, че участието на други служители в проекта е от жизненоважно значение, както и сътрудничеството с други заинтересовани страни, например образователни институции, инспектори по труда и синдикати. Конкретните случаи на работното място също така показват потенциална възвръщаемост на инвестицията в младите работници. Обучението по БЗУТ не само дава възможност за развитие на младите работници, но повишава и осведомеността за рисковете за БЗУТ сред всички работници.

### Фактори за постигане на успех в обучението

Съществуват известен брой общи фактори за постигане на успех, които могат да бъдат отбелязани в обсъжданите в този доклад примери за обучение. Факторите обхващат:

- включване на младежкото измерение във всички действия по превенция;
- ангажиране на най-високо равнище по отношение на мерките за БЗУТ с цел закрила на младите хора;
- организиране на обучение на работното място в контекста на цялостната безопасност на труда с цел предотвратяване на рисковете на работното място и гарантиране, че младите работници извършват само задачи, съответстващи на техните психически и физически способности, при осигурено подходящо наблюдение. Обучението само по себе си не е ефективно за намаляване на риска;
- осъществяване на действия и мерки въз основа на оценка на риска и гарантиране на изпълнение, наблюдение и преразглеждане на действията;
- осигуряване на обучение в контекста на мерки за изпълнение, за да бъде работната среда безопасна и здравословна за младите работници, като им се осигурява подходяща за възрастта, способностите и опита им работа при подходящо наблюдение;
- консултиране и активно участие на младите работници;
- значението на това да се извличат поуки от опита при въвеждането на БЗУТ в образованието, както препоръките за ефективно преподаване на БЗУТ в образованието също дават резултати на работното място, а именно:
  - определяне на ясни цели за обучение, насочени към развиване на уменията;
  - търсене на баланс между теория и практика;
  - използване на подходящи ресурси и методи на обучение;
  - изискването за обучение на ръководителите, инструкторите и преподавателите по отношение на тяхната роля и за БЗУТ;
  - включване на БЗУТ като неразделна част от друг начален инструктаж;

- създаване на партньорства — на равнище работно място, като това означава партньорство с агенции за временна заетост;
- обхващане на работни места за типично „мъжки“ или „женски“ професии;
- осигуряване на тясна връзка с работното ежедневие;
- ефектът от работа по двойки, включително с по-опитни млади работници, и назначаването на по-възрастни и по-опитни работници за инструктори. По този начин се предоставя положителен опит както за новите колеги, така и за тези, които са с по-дълъг престой на работното място;
- прилагане на активни, основани на участието методи, чрез които например младите хора се обучават да разпознават опасностите, да разглеждат и решават реални проблеми, свързани с работата, и при възможност да осъществяват тези умения на реално работно място;
- използване на видеоматериали или методи за виртуална реалност, когато няма достъп до реални работни места, или за демонстриране на високорискови ситуации;
- организиране на състезания или други форми на признание, с цел мотивиране за работа по проекти за БЗУТ или да се демонстрират умения за БЗУТ;
- въвеждане на резултати от подобна дейности с ученици в оценката на риска на реалното работно място и в процеса на превенция. Това осмисля упражнението за младежите и е от полза за работодателите;
- свързване на обучението с получаването на призната диплома или друг документ за придобити професионални умения, който преминалите обучението могат да включат в своята биография, а това от своя страна засилва шансовете им да бъдат наети;
- прилагането на холистичен метод в програмите — комбинация между дейностите в училища и школи за обучение с подкрепата за подобрена превенция в дружествата;
- създаването на БЗУТ да се превърне в част от правилното изпълнение на работата — на работното място и в професионалното обучение;
- превръщане на обучението за БЗУТ и развитието на уменията в учене и развитие през целия живот. В законите БЗУТ не трябва да бъде заложено само като „еднократно“ обучение при започване на работа.

### От политиката към практиката

#### Стажанти преработват материалите за БЗУТ (SPAR)

Веригите за продажба на дребно са се поучили от кампанията „Team4Kids“ на австрийския инспекторат по труда. Стажантите в SPAR, служителите по БЗУТ и инспекцията по труда заедно са разработили програма за оценка на работните места, като са използвали резултатите от инспекции, извършени от самите стажанти. След това стажантите са провели обучение за БЗУТ на следващите нови стажанти, като са им преподали своите знания и опит, придобити по време на проекта.

#### Мотивиране на младите работници да се стремят към подобряване на безопасността и здравето им при работа (DaimlerChrysler)

На младите стажанти са зададени реални проблеми, свързани със здравословните и безопасни условия на труд, като от тях се иска да намерят практически и осъществими решения. След одобрение от ръководството резултатите от проучването са приложени с помощта на експерти. Младите работници са придобили умения в областта на вземането на решения и продуктивния дизайн и са били силно мотивирани да се справят с проблеми в областта на безопасните и здравословни условия на труд.

### Европейска агенция за безопасност и здраве при работа

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Тел.: (+ 34) 94 479 43 60, Факс: (+ 34) 94 479 43 83

E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Европейска агенция за безопасност и здраве при работа. Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника. Printed in Belgium, 2008 г.