



Správná praxe při prevenci rizik pro mladé pracovníky – souhrn zprávy (*)

Úvod

U mladých pracovníků existuje z mnoha důvodů častější riziko pracovního úrazu. Mladí pracovníci jsou nezkušení a nezralí, nejsou si vědomi rizik, nemají dostatečnou odbornou způsobilost a vzdělání; nejsou si vědomi svých práv a povinností zaměstnavatelů v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci (BOZP), obávají se hovořit nahlas o problémech a snaží se zavděčit svému novému zaměstnavateli. Z těchto důvodů je třeba je umístit na bezpečná a vhodná pracovní místa, která odpovídají jejich odborné způsobilosti a duševním a fyzickým schopnostem, a zajistit pro ně odpovídající školení a dohled.

Většinu rizik BOZP je nicméně možno předejít, ať se týkají mladých, nebo starších pracovníků, a to uplatněním zásad hodnocení rizik a zavedením nezbytných preventivních opatření. Kromě toho zaměstnavatelům, kteří dbají na bezpečnost při práci, řádné školení a vzdělávání mladých pracovníků, se to vrátí ve formě jejich energie a motivace a zároveň podporují kulturu prevence. Na podporu výměny informací o osvědčených postupech vypracovala agentura zprávu o správné praxi při prevenci rizik pro mladé pracovníky.

Strategie ochrany mladých pracovníků

Na obrázku 1 je znázorněn model BOZP pro mladé pracovníky, který ukazuje dvousměrnou strategii omezování pracovních rizik. Kulturu prevence je třeba podporovat jak mezi nově přijatými pracovníky, tak na všech úrovních vzdělávání. Kromě právních předpisů ke zlepšení úrovně pracovních míst a pracovišť členské státy vypracovávají a uplatňují vzdělávací politiky a postupy s cílem zařadit výuku o rizicích a BOZP do vzdělávání a odborné přípravy.



Opatření na politické a programové úrovni

Prevence úrazů a poškození zdraví mladých pracovníků začíná na politické úrovni, která zahrnuje právní předpisy a doprovodné programy a kampaně. Vnitrostátní a evropské právní předpisy (2) ukládají zaměstnavatelům, aby věnovali zvláštní pozornost nezletilým a mladým pracovníkům, a zdůrazňují význam vytvoření kultury bezpečnosti při práci, která je dobrým základem pro to, aby se pracovní rizika pro mladé pracovníky snížila na minimum.

Existuje mnoho inovativních programů a kampaní zaměřených na bezpečnost mladých pracovníků. Tyto programy by se měly

Obr. 1: Model řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro mladé pracovníky



(*) Prevence rizik pro mladé pracovníky: politika, programy a praxe na pracovišti: <http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008760ENC/view>

(2) Směrnice Rady 94/33/ES se vztahuje na pracovníky mladší 18 let.

snažit o těsnější spolupráci s odvětvími a podniky, aby bylo možné účinněji zavádět inovace na pracovištích. Rovněž je třeba, aby podniky pochopily, že zdraví a dobře informovaní pracovníci jsou jejich nejlepší investicí do budoucna. Členské státy by měly zajistit, aby se programy a kampaně BOZP v odvětvích s vysokým podílem mladých pracovníků, jako jsou kadeřnické služby a služby call center, zaměřovaly i na mladé lidi.

Zkušenosti získané z opatření přijatých na pracovištích a na poli odborné přípravy

Zpráva předkládá úspěšné případové studie v oblasti prevence rizik pro mladé pracovníky. V mnoha případech se jednalo o školicí a poradenské činnosti a je třeba zdůraznit, že tato školení proběhla v organizacích, které mají dobrý systém řízení BOZP, jenž brání tomu, aby byli mladí pracovníci vystaveni rizikům. Školení je pouze jednou součástí jejich systému řízení BOZP.

Za zásadní se považuje závazek ostatních zaměstnanců na pracovišti podílet se na projektu, stejně jako spolupráce se zúčastněnými stranami, jako jsou vzdělávací instituce, inspektoři práce a odbory. Případové studie z pracovišť rovněž ukazují na potenciální návratnost investic do mladých pracovníků: Školení v oblasti BOZP rozvíjí nejen samotné mladé pracovníky, ale podporuje také vnímání rizik BOZP u všech pracovníků.

Faktory úspěchu v oblasti školení

V příkladech školení obsažených v této zprávě je možno rozpoznat řadu společných faktorů úspěchu. Patří k nim:

- začleňování problematiky mladých do všech činností v oblasti prevence;
- závazek vrcholného vedení dodržovat opatření v oblasti BOZP s cílem chránit mladé pracovníky;
- poskytování školení na pracovišti v rámci celkového řízení BOZP s cílem zabránit rizikům na pracovišti a zajistit, aby mladí pracovníci pracovali pouze na takových úkolech, které odpovídají jejich duševním a fyzickým schopnostem, a byli přitom pod odpovídajícím dohledem. Samotné školení ke snížení rizik nestačí;
- vycházení z hodnocení rizik při přípravě činností a opatření a zajištění provádění, monitorování a přezkoumávání činností;
- poskytování školení v souvislosti s uplatňováním opatření na zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí pro mladé pracovníky, umísťování mladých pracovníků na pracovní místa odpovídající jejich věku, schopnostem a zkušenostem a zajištění odpovídajícího dohledu;
- konzultace a aktivní účast mladých pracovníků;
- nutnost učit se ze zkušeností získaných při začleňování BOZP do vzdělávání, neboť doporučení týkající se účinné výuky problematiky BOZP platí i pro pracoviště. Jedná se o:
 - stanovování jasných cílů výuky zaměřených na rozvoj dovedností;
 - zajišťování rovnováhy mezi teorií a praxí;
 - používání vhodných učebních materiálů a metod;
 - nutnost školit vedoucí pracovníky, mentory a školitele v jejich úloze a v oblasti BOZP;
 - začleňování problematiky BOZP do vstupních školení;

- navazování partnerství – na úrovni pracovišť se jedná o partnerství s agenturami práce;
- zabývání se pracovními místy obsazenými obvykle muži nebo ženami;
- zajišťování těsné vazby na pracovní život;
- využívání vrstevníků, včetně zkušenějších mladých pracovníků, a využívání starších a zkušených pracovníků jako mentorů. To přináší pozitivní zkušenost pro nové pracovníky i pro služebně starší kolegy;
- používání aktivních, participačních metod výuky, kdy se mladí lidé například učí rozeznávat rizika a zkoumat a řešit opravdové pracovní problémy, a to pokud možno na skutečných pracovištích;
- používání videa nebo metod virtuální reality, pokud není přístup na skutečná pracoviště možný nebo při předvádění vysoce rizikových situací;
- využívání soutěží nebo jiných forem ocenění k motivaci pracovníků podílet se na projektech v oblasti BOZP nebo předvádět své dovednosti v této oblasti;
- začleňování výsledků školicí činnosti do skutečného hodnocení rizik na pracovišti. Tím tento přístup získá na významu pro mladé a má hodnotu i pro zaměstnavatele;
- spojování školení se získáním uznávaného osvědčení nebo jiného dokladu o dosažené odborné přípravě, který si účastníci školení mohou přidat do svého životopisu a který zvyšuje jejich zaměstnatelnost;
- v případě výukových programů zaujímání holistického přístupu, který kombinuje teorii ve školách a praktickou výuku ve středních odborných učilištích s cílem zajistit lepší prevenci v podnicích;
- považování BOZP za nedílnou součást správných pracovních postupů v zaměstnání i v odborné přípravě;
- zařazení školení v oblasti BOZP a rozvoje dovedností do celoživotního vzdělávání a rozvoje. Ze zákona by BOZP nemělo být pouze jednorázovým školením na začátku pracovní kariéry.

Od politiky do praxe

Učni přepracovávají učební materiály v oblasti BOZP (SPAR).

Tento maloobchodní řetězec využil kampaně Team4Kids pořádané rakouským inspektorátem práce. Učni společnosti SPAR, personál odpovědný za BOZP a inspektorát práce společně pracovali na programu hodnocení pracovišť a použili přitom výsledky kontrol, které provedli sami učňové. Tito učňové posléze školili nové učně v oblasti BOZP a předávali jim své znalosti a zkušenosti získané během projektu.

Jak motivovat mladé pracovníky, aby podnikli kroky ke zlepšení své bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (DaimlerChrysler).

Mladým učňům byly předloženy skutečné problémy z oblasti BOZP a byli požádáni, aby pro ně našli praktická a proveditelná řešení. Po schválení vedením podniku byly za pomoci odborníků výsledky této studie zavedeny do praxe. Mladí pracovníci si osvojili dovednosti při rozhodování a navrhování výrobků a byli silně motivováni k tomu, aby se zabývali problematikou BOZP.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (+ 34) 94 479 43 60, fax (+ 34) 94 479 43 83

E-mail: information@osha.europa.eu

© Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Kopírování je povoleno pouze se souhlasem autora. Printed in Belgium, 2008

<http://osha.europa.eu>