



Hyvät käytännöt nuoriin työntekijöihin kohdistuvien riskien ehkäisemiseksi – yhteenveto raportista (1)

Johdanto

Nuoret ovat monista syistä muita alttiimpia työtapaturmille. Heillä ei ole riittävästi kokemusta eikä henkistä kypsyyttä, eivätkä he tiedosta riskejä. Heillä ei ole tarvittavia taitoja tai koulutusta, eivätkä he ehkä myöskään tunne omia oikeuksiaan tai työnantajien velvollisuuksia työterveys- ja työturvallisuusasioissa. Nuoret eivät välttämättä halua tuoda julki ongelmiaan, ja he haluavat miellyttää uutta työnantajaansa. Heidät on näin ollen ohjattava turvallisiin ja asianmukaisiin työtehtäviin, joiden suorittamiseen heillä on tarvittavat taidot sekä henkinen ja fyysinen valmius. Lisäksi nuorille on annettava riittävä koulutus työtehtävään ja heidän työtään on valvottava asianmukaisesti.

Useimmat niin nuoriin kuin ikääntyneisiinkin työntekijöihin kohdistuvat, työterveyttä ja työturvallisuutta (TTT) koskevat riskit voidaan ehkäistä noudattamalla riskinarvioinnin periaatteita ja toteuttamalla tarpeelliset ennalta ehkäisevät toimenpiteet. Työnantajat hyötyvät parhaiten nuorten energisyydestä ja motivaatiosta, kun nuorten työntekijöiden turvallisuus on taattu ja kun heille tarjotaan riittävästi koulutusta ja ohjausta. Samalla työnantaja levittää ennalta ehkäisevää toimintakulttuuria. Tukeakseen hyvien toimintatapojen vaihtoa virasto on laatinut raportin hyvistä käytännöistä, joilla ehkäistään nuoriin työntekijöihin kohdistuvia riskejä.

Strategia nuorten työntekijöiden suojelemiseksi

Nuorten työterveyden ja työturvallisuuden edistämiseksi ehdotettu kaksisuuntainen strategia työterveys- ja työturvallisuusriskien torjumisesta esitellään kaaviossa 1. Ennalta ehkäisevästä kulttuurista on tiedotettava uusille työntekijöille, mutta myös koulutuksen kaikissa vaiheissa. Sen lisäksi, että jäsenvaltiot pyrkivät kohentamaan työolosuhteita ja työympäristöjä sääntelytoimenpitein, ne laativat ja toteuttavat koulutuspolitiikkaa ja koulutusikäntöjä, joissa vaaroista tiedottaminen sekä työterveys- ja työturvallisuusnäkökohdat on otettu osaksi sekä yleisivistävää että ammatillista koulutusta.

Poliittiset toimet ja ohjelmat

Nuorten työntekijöiden loukkaantumisten ja terveyshaittojen ehkäisy alkaa poliittiselta tasolta sisältäen lainsäädännölliset toimet sekä toimintaa tukevat ohjelmat ja kampanjat. Kansallisissa ja yhteisön lainsäädännössä (2) työnantajat veloitetaan kiinnittämään erityistä huomiota alaikäisiin ja nuoriin työntekijöihin sekä korostetaan turvallisuuskulttuurin luomisen merkitystä. Lainsäädäntö on näin ollen hyvä perusta nuoriin työntekijöihin kohdistuvien työterveyttä ja työturvallisuutta koskevien riskien vähentämiseksi.

Nuorten työntekijöiden turvallisuuden edistämiseksi on jo käynnissä monia innovatiivisia ohjelmia ja kampanjoita. Alan toimijoiden ja yritysten on osallistuttava niihin entistä tiiviimmin, jotta uudet ajatukset saadaan

Kuvio 1. Nuorten työntekijöiden työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva malli



(1) Nuoriin työntekijöihin kohdistuvien riskien ehkäisy: käytännöt, ohjelmat ja toimet työpaikoilla: <http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008760ENC/view>.

(2) Neuvoston direktiiviä 94/33/EY sovelletaan alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin.

tehokkaammin muutettua käytäntöön työpaikoilla. On myös tärkeää saada yritykset ymmärtämään, että terveet ja asiantuntevat työntekijät ovat tulevaisuuden kannalta niiden tärkein investointi. Jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että aloilla, joilla nuorten osuus työvoimasta on suuri, toteutetaan sellaisia työterveyttä ja työturvallisuutta koskevia ohjelmia ja kampanjoita, joissa huomioidaan nuoret.

Kokemukset työpaikoilla toteutetuista toimista ja ammatillisesta koulutuksesta

Raportissa esitellään esimerkkejä toimista, joilla on onnistuneesti ehkäisty nuoriin työntekijöihin kohdistuvia vaaroja. Usein kyseessä on koulutus- ja ohjausaloite, ja on korostettava, että koulutus tapahtui organisaatioissa, joissa on toimiva työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmä, jolla suojellaan nuoria työntekijöitä heihin kohdistuvilta vaaroilta. Koulutus on ainoastaan yksi osa näiden yritysten työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmää.

Ratkaisevana pidetään muun henkilöstön sitoutumista hankkeeseen sekä yhteistyötä muiden sidosryhmien, kuten koulutuslaitosten, työsuojelutarkastajien ja ammattiliittojen, kanssa. Työpaikalla toteutetuista tapaustutkimuksista on myös saatu viitteitä siitä, että nuoriin työntekijöihin investointi kannattaa. Sen lisäksi, että nuoret itse kehittyvät työterveyttä ja työturvallisuutta koskevan koulutuksen ansiosta, kaikki työntekijät saavat paremman käsityksen työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvistä vaaroista.

Koulutuksen onnistumiseen vaikuttavat tekijät

Raportissa käsiteltävien koulutuskesimerkkien onnistumisen taustalla on useita yhteisiä tekijöitä, esimerkiksi seuraavat:

- Nuorisonäkökohta sisällytetään kaikkiin ehkäisytöimiin.
- Johto sitoutuu työterveys- ja työturvallisuustoimenpiteisiin nuorten suojelemiseksi.
- Työpaikkakohtainen koulutus sisällytetään yleiseen turvallisuusjohtamiseen työpaikan vaaratekijöiden ehkäisemiseksi ja sen varmistamiseksi, että nuoret työntekijät suorittavat ainoastaan henkisiä ja fyysisiä ominaisuuksiaan vastaavia työtehtäviä asianmukaisesti valvottuina; koulutus ei yksinään vähennä vaaratekijöitä tehokkaasti.
- Työsuojelutoimet toteutetaan riskinarvioinnin perusteella ja toimien täytäntöönpano, valvonta ja tarkastaminen varmistetaan.
- Tarjotaan johdolle koulutusta työympäristön tekemisestä turvalliseksi ja terveelliseksi nuorille työntekijöille, töiden suhteuttamisesta nuorten ikään, osaamiseen ja kokemukseen sekä asianmukaisen valvonnan varmistamisesta.
- Nuoria työntekijöitä kuullaan, ja he osallistuvat aktiivisesti toimiin.
- Opitaan kokemuksista, joita on saatu työterveys- ja työturvallisuusnäkökohtien sisällyttämisestä koulutukseen, sillä työterveys- ja työturvallisuusnäkökohtien opetusta koskevat suositukset pätevät myös työpaikoilla:
 - Asetetaan selkeät taidolliset oppimistavoitteet.
 - Pidetään teoria ja käytäntö tasapainossa.
 - Käytetään asianmukaisia opettajia ja menetelmiä.
 - Edellytetään valvojilta, ohjaajilta ja kouluttajilta koulutusta tehtävänsä ja työterveys- ja työturvallisuusasioihin.
 - Sisällytetään työterveys ja työturvallisuus osaksi muuta työnopastusta.
 - Luodaan kumppanuuksia – työpaikoilla tämä tarkoittaa kumppanuuksia työvoimaa vuokraavien yritysten kanssa.

- Oetaan huomioon niin kutsutut naisten ja miesten työt.
- Varmistetaan tiivis yhteys työelämään.
- Huomioidaan vertaisryhmien, kuten kokeneempien nuorten työntekijöiden sekä vanhempien ja kokeneempien ohjaajien, käytön merkitys; mentorointi on myönteinen kokemus sekä uusille että kokeneemmille työntekijöille.
- Käytetään toiminnallisia ja osallistavia oppimismenetelmiä, joiden avulla nuoret oppivat esimerkiksi tunnistamaan vaaratekijät sekä tarkastelemaan ja ratkaisemaan todellisia työhön liittyviä ongelmia, ja toteutetaan menetelmät mahdollisuuksien mukaan varsinaisilla työpaikoilla.
- Käytetään videoita tai virtuaaliodellisuuden menetelmiä, jos toteutus ei ole mahdollista varsinaisella työpaikalla, tai havainnollistetaan tilanteita, joissa vaara on erittäin suuri.
- Annetaan kilpailujen tai muiden menetelmien avulla tunnustusta, jotta motivaatio työterveys- ja työturvallisuushankkeisiin säilyy ja jotta saadaan näyttöä työterveys- ja työturvallisuusalan taidoista.
- Oetaan opintotoiden tulokset huomioon työpaikalla todellisuudessa tehtävässä riskinarvioinnissa ja ehkäisyprosesseissa; näin harjoitukset ovat mielekkäitä nuorille ja hyödyllisiä työnantajille.
- Annetaan koulutuksesta virallinen todistus tai ammatillisesta suorituksesta muu näyttö, jonka koulutetut voivat sisällyttää ansioluettelonsa ja joka lisää heidän työllistymismahdollisuuksiaan.
- Omaksutaan ohjelmassa kokonaisvaltainen lähestymistapa, joka koostuu kouluissa ja oppilaitoksissa toteutettavista toimista ja jota tuetaan yritysten ennaltaehkäisytöimiä tehostamalla.
- Huolehditaan siitä, että työterveys ja työturvallisuus tarkoittaa työn tekemistä oikein sekä työpaikalla että ammatillisessa koulutuksessa.
- Varmistetaan, että työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvä koulutus ja taitojen kehittäminen kuuluvat olennaisesti elinikäiseen oppimiseen ja kehittämiseen. Lainsäädännössä työterveydellä ja työturvallisuudella olisi tarkoitettava muutakin kuin kertaluonteista työn aloittamisen yhteydessä toteutettavaa koulutusta.

Politiikan toteuttaminen käytännössä

Työharjoittelijat uusivat työterveys- ja työturvallisuus-koulutuksen materiaalit (SPAR)

Vähittäismyyntiketju hyödynsi toiminnassaan Itävallan työsuojelutarkastajien Team4Kids-kampanjaa. SPARin työharjoittelijat, työterveys- ja työturvallisuushenkilöstö ja työsuojelutarkastaja laativat yhdessä työharjoittelijoiden omien tarkastusten tulosten perusteella ohjelman työpaikkojen arviointia varten. Nämä työharjoittelijat opettivat työterveys- ja työturvallisuusasioita myöhemmin aloittaneille työharjoittelijoille ja välittivät näin eteenpäin hankkeesta saamansa tiedot ja kokemukset.

Nuorten työntekijöiden motivoiminen työturvallisuuden ja työterveyden parantamiseksi (DaimlerChrysler)

Nuorille työharjoittelijoille esiteltiin todellisia työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyviä kysymyksiä ja heiltä pyydettiin niihin käytännönläheiset ja toteuttamiskelpoiset ratkaisut. Ylimmän johdon hyväksytyä ratkaisut ne toteutettiin asiantuntijoiden avustuksella. Nuoret työntekijät oppivat päätöksentekoa ja tuotesuunnittelua. He käsitelivät myös erittäin motivoituneesti työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyviä asioita.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

P. (+ 34) 94 479 43 60, f. (+ 34) 94 479 43 83

Sähköposti: information@osha.europa.eu

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan. Printed in Belgium, 2008