



Jauniems darbuotojams kylančios rizikos prevencijos geroji patirtis Ataskaitos santrauka (1)

Įvadas

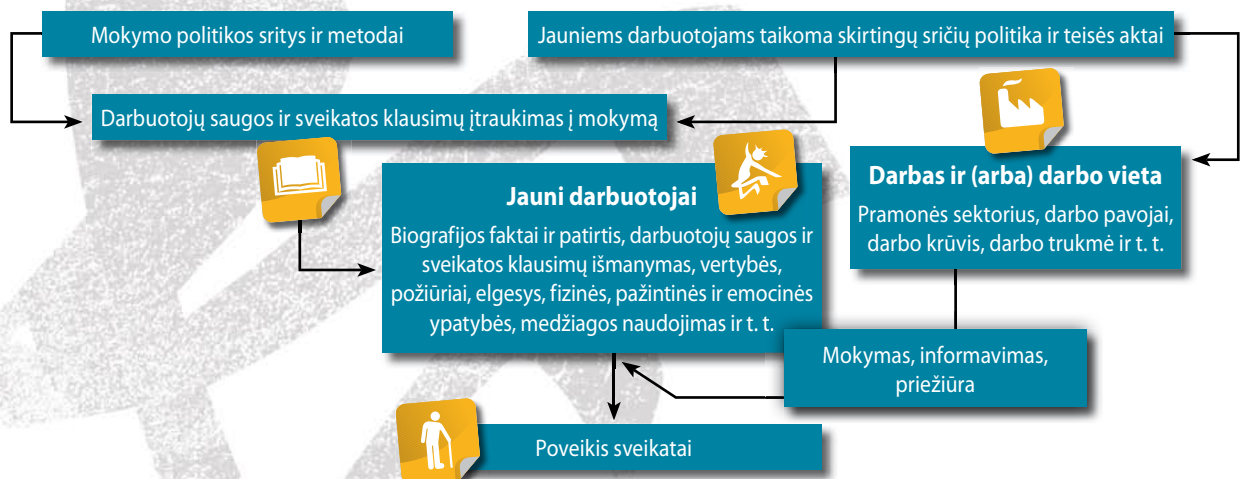
Rizika jauniems darbuotojams susižaloti darbe kyla dėl įvairių priežasčių. Jiems trūksta patirties ir brandos, supratimo apie riziką, profesinių įgūdžių ir mokymo. Jauni darbuotojai gali ne viską žinoti apie savo teises ir apie darbdavio pareigą rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga. Jaunuoliai gali vengti kalbėti minėtais klausimais ir siekti įsisteikti savo naujam darbdaviui. Todėl jiems privaloma skirti nepavojingą ir tinkamą darbą, atitinkantį jų profesinius įgūdžius ir psichinius bei fizinius gebėjimus, taip pat šie darbuotojai turi būti tinkamai apmokyti ir prižiūrimi.

Taikant rizikos vertinimo principus ir imantis būtinų apsaugos priemonių, įmanoma užkirsti kelią daugumai darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) rizikos veiksnių – nesvarbu, ar jie kelia grėsmę jauniems, ar vyresniems darbuotojams. Be to, rūpindamiesi jaunų darbuotojų sauga ir tinkamai juos mokydami, darbdaviai gali naudotis tų darbuotojų veiklumu, noru dirbti ir kartu skatinti prevencijos kultūrą. Siekdama padėti keistis gerosios patirties informacija, agentūra parengė jauniems darbuotojams kylančios rizikos mažinimo gerosios patirties ataskaitą.

Jaunų darbuotojų saugos strategija

Jaunų darbuotojų saugos ir sveikatos modelis, kuriame siūloma taikyti dvipusę darbuotojų saugai ir sveikatai kylančių rizikos veiksnių mažinimo strategiją, pateiktas 1 paveikslėlyje. Prevencijos kultūra turi būti skatinama tarp naujų priimtų darbuotojų bei visais švietimo lygiais. Todėl valstybės narės darbo vietų kokybę gerina ne tik reguliavimo priemonėmis, bet taip pat formuodamos ir įgyvendindamos įvairių sričių mokymo politiką bei metodus, kad švietimo ir profesinio mokymo programose atsispindėtų rizikos veiksnių ir darbuotojų saugos bei sveikatos klausimai.

1 pav. Jaunų darbuotojų saugos ir sveikatos darbe modelis



(1) Jauniems darbuotojams kylančios rizikos ribojimas: politika, programos ir darbo vietoje taikomi metodai: <http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008760ENC/view>

(2) Tarybos direktyva 94/33/EB taikoma jaunesniems nei 18 metų darbuotojams.



Politikos ir programų įgyvendinimo veiksmai

Jaunų darbuotojų sužeidimų ir ligų prevencija prasideda politiniame lygmenyje, kur priimami teisės aktai ir susijusios programos bei kampanijos. Nacionaliniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose (2) darbdaviai įpareigojami ypatingą dėmesį skirti nepilnamečiams ir jauniems darbuotojams, juose taip pat pabrėžiama saugos kultūros svarba. Teisės aktai padeda reikšmingai mažinti jaunų darbuotojų saugai ir sveikatai kylančią riziką.

Šiuo metu jau įgyvendinama nemažai jauniems darbuotojams skirtų naujoviškų saugos programų ir kampanijų. Įgyvendinant šias programas turėtų būti glaudžiau bendradarbiaujama su pramonės sektoriais ir bendrovėmis, kad naujovės darbo vietose būtų diegiamos veiksmingiau.

Taip pat svarbu įtikinti įmonių vadovus, kad reikšmingiausia jų investicija į ateitį – turėti sveikus ir kompetentingus darbuotojus. Valstybės narės turėtų užtikrinti, kad darbuotojų saugos ir sveikatos programose bei kampanijose, skirtose tiems sektoriams, kuriuose dirba daug jaunų darbuotojų, pvz., kirpykloms ir klientų telefoninio aptarnavimo centrams, būtų skiriama dėmesio jaunimo klausimams.

Darbo vietoje ir iš profesinio mokymo įgyta patirtis

Ataskaitoje pateikiami sėkmingi jauniems darbuotojams kylančios rizikos prevencijos atvejai. Dauguma iš tų atvejų – tai mokymo ir priežiūros iniciatyvos, ir svarbu pabrėžti, kad mokymas organizuotas tose organizacijose, kuriose veikia tinkamos DSS valdymo sistemos, padedančios įgyvendinti jaunų darbuotojų saugos ir sveikatos prevenciją. Mokymas yra tik viena iš tose organizacijose naudojamų DSS valdymo sistemos dalių.

Svarbu, kad įgyvendinant projektą dalyvautų kiti darbuotojai bei vyktų bendradarbiavimas su suinteresuotais partneriais, pvz., švietimo institucijomis, darbo inspektoriams ir profesinėmis sąjungomis. Nagrinėjant atskirų darbo vietų problemas taip pat pavyko nustatyti, kad investicijos į jaunų darbuotojų saugą yra naudingos: mokymas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais plečia ne tik jaunų darbuotojų akiratį, bet taip pat padeda visiems darbuotojams geriau suvokti darbuotojų saugai ir sveikatai kylančią riziką.

Sėkmės veiksniai organizuojant mokymą

Šioje ataskaitoje aptartuose mokymo pavyzdžiuose galima išskirti keletą bendrų sėkmės veiksnių. Štai keletas jų:

- visuose prevencijos veiksmuose būtina atsižvelgti į jauniems darbuotojams kylančią riziką;
- vadovai turi įsipareigoti jaunų žmonių apsaugai taikyti darbuotojų saugos ir sveikatos priemones;
- būtina rengti mokymą darbo vietoje, atsižvelgiant į bendrąją saugos vadybą, užkirsti kelią rizikos darbo vietoje veiksniams ir užtikrinti, kad jauniems darbuotojams būtų skiriamos tik jų psichinius ir fizinius gebėjimus atitinkančios užduotys, kurios būtų atliekamos tinkamai juos prižiūrint. Kad rizika būtų veiksmingai sumažinta, vien mokymo nepakanka;
- pagrindinius prevencinius veiksmus reikia grįsti rizikos vertinimu ir užtikrinti, kad tie veiksmai būtų įgyvendinti, kontroliuojami ir nuolat peržiūrimi;
- atsižvelgiant į prevencijos įgyvendinimo priemones, būtina organizuoti mokymą, kad būtų sukurtos jauniems darbuotojams saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, pasiūlyti jauniems darbuotojams jų amžių, gebėjimus ir patirtį atitinkančius darbus bei užtikrinti reikiamą priežiūrą;
- konsultuotis su jaunais darbuotojais ir įtraukti juos į aktyvų prevencinių veiksmų įgyvendinimą;
- pabrėžti, kad yra svarbu mokytis iš patirties, įgytos integruojant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus į švietimą, pavyzdžiui, darbo vietose taip pat reikėtų taikyti veiksmingo mokymo rekomendacijas:
 - aiškiai nustatyti mokymo tikslus (pagrindinį dėmesį skiriant profesinių įgūdžių tobulinimui);
 - užtikrinti teorijos ir praktikos pusiausvyrą;
 - naudotis tinkamais mokymo ištekliais ir metodais;
 - reikalauti, kad konsultantai, prižiūrėtojai ir mokytojai taip pat nuolat atnaujintų savo žinias darbuotojų saugos ir sveikatos srityje;
 - įtraukti darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus į bendrą naujo darbuotojo mokymą;

- plėtoti partnerystę – darbo vietoje toks plėtojimas apima partnerystę su laikino įdarbinimo agentūromis;
- kalbėti apie „vyriškus“ ir „moteriškus“ darbus;
- užtikrinti glaudų ryšį su darbu;
- pasitelkti tos pačios amžiaus grupės darbuotojus, įskaitant labiau patyrusius jaunus darbuotojus, ir paskirti globėjais vyresnius, patyrusius darbuotojus. Tokiais veiksmais suteikiama galimybė naujiems darbuotojams bei vyresniems kolegoms įgyti naudingos patirties;
- naudoti aktyvius, abipusiu bendravimu pagrįstus mokymo metodus, ir, kur įmanoma, tai daryti darbo vietose, pvz., kai jauni žmonės mokosi atpažinti pavojus ir nagrinėja darbe iškilančias problemas bei ieško būdų joms spręsti;
- naudoti vaizdo įrašus arba virtualiosios tikrovės priemones tais atvejais, kai į tikrąsias darbo vietas patekti neįmanoma, arba siekiant parodyti didelį pavojų keliančias situacijas;
- organizuoti konkursus arba taikyti kitokias pripažinimo formas siekiant paskatinti, kad būtų įgyvendinami projektai darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais bei lavinami profesiniai įgūdžiai;
- parodyti, kad jauni darbuotojai gali pasinaudoti studijų metu įgytomis žiniomis vertindami tikrosiose darbo vietose kylančią riziką ir prevencijos procesą. Toks panaudojimas prasmingas jaunuoliams ir teikia naudos darbdaviams;
- susieti mokymą su pripažinto diplomo įsigijimu arba kitu profesinę kvalifikaciją patvirtinančiu dokumentu, kurį apmokytieji asmenys galėtų įtraukti į savo gyvenimo aprašymą ir taip padidintų įsadarbinimo galimybes;
- laikytis požiūrio, kad įgyvendinant programas reikia atsižvelgti į visus aspektus, ir derinti tokį požiūrį su veikla mokyklose bei aukštesniųjų studijų mokymo įstaigose, padedant tobulinti prevenciją įmonėse;
- darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai turi tapti integruota darbo ir profesinio mokymo dalimi;
- užtikrinti, kad darbuotojai su sauga ir sveikata susijusiais klausimais galėtų lavintis per visą gyvenimą trunkantį mokymąsi ir ugdymą. Vadovaujantis teisės aktais, darbuotojų mokymas saugos ir sveikatos klausimais turi būti atliekamas nuolat, o ne vieną kartą prieš jiems pradėdant dirbti.

Nuo politikos prie praktikos

Nauji darbuotojai peržiūri mokymo medžiagą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais (SPAR)

Mažmeninės prekybos tinklas SPAR pasinaudojo Austrijos darbo inspekcijos vykdoma kampanija „Team4Kids“. Nauji tinklo darbuotojai, darbuotojų saugos ir sveikatos skyriaus pareigūnai bei darbo inspekcija parengė darbo vietų vertinimo programą (ją rengiant buvo naudotasi patikrinimų, kuriuos atliko nauji darbuotojai, rezultatai). Šie nauji darbuotojai supažindino vėliau priimtus darbuotojus su saugos ir sveikatos klausimais, perteikė žinias ir patirtį, įgytas dalyvaujant projekte.

Jaunų darbuotojų skatinimas gerinti saugą ir sveikatą darbe („DaimlerChrysler“)

Jauni darbuotojai buvo supažindinti su tikrojoje darbo vietoje nustatytais saugos ir sveikatos problemomis ir jų paprašyta parengti praktinius bei ekonomiškai pagrįstus šių problemų sprendimo būdus. Pasiūlyti sprendimai buvo įgyvendinti, pritarus aukštesnio lygio vadovams bei padedant ekspertams. Jauni darbuotojai įgijo sprendimų priėmimo ir produktų kūrimo įgūdžių bei visomis išgalėmis siekė išspręsti darbuotojų saugos ir sveikatos problemas.

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

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

El. paštas: information@osha.europa.eu

© Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. Leidžiama dauginti, nurodžius šaltinį. Printed in Belgium, 2008