



Dobra praktyka w zapobieganiu zagrożeniom, na jakie narażeni są młodzi pracownicy – Streszczenie sprawozdania¹

Wprowadzenie

Młodzi ludzie są narażeni na większe ryzyko w miejscu pracy z wielu względów. Brakuje im doświadczenia i dojrzałości, wiedzy na temat zagrożeń oraz umiejętności i przygotowania zawodowego. Mogą być nieświadomi własnych praw i nie znać obowiązków pracodawców w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. Często niechętnie mówią o problemach i starają się zadowolić nowego pracodawcę. Dlatego należy powierzać im wykonywanie bezpiecznych i odpowiednich prac, które są zgodne z ich umiejętnościami i możliwościami psychofizycznymi; konieczne jest także zapewnienie im właściwego przeszkolenia i nadzoru.

Dzięki stosowaniu zasad oceny ryzyka i wdrażaniu koniecznych środków zapobiegawczych można jednak uniknąć większości zagrożeń związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, bez względu na to, czy odnoszą się one do młodych, czy starszych pracowników. Ponadto zapewnienie młodym pracownikom bezpieczeństwa oraz właściwe ich szkolenie i instruowanie może przynieść pracodawcom korzyści wynikające z energii i motywacji pracowników, a jednocześnie może promować kulturę bezpieczeństwa. W celu wspierania wymiany informacji na temat najlepszych praktyk Agencja przygotowała sprawozdanie dotyczące dobrych praktyk w zapobieganiu zagrożeniom, na jakie narażeni są młodzi pracownicy.

Strategia ochrony młodych pracowników

Na rysunku 1 przedstawiono model BHP dotyczący młodych pracowników, wskazujący na dwutorową strategię zwalczania czynników ryzyka związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy, na jakie są narażeni. Kulturę bezpieczeństwa należy propagować nie tylko wśród nowo zatrudnionych, ale także na wszystkich poziomach działań pracowniczych. Poza środkami kontrolnymi, mającymi na celu lepsze wykonywanie pracy i poprawę jakości miejsc pracy, państwa członkowskie przygotowują oraz wdrażają rozwiązania i praktyki w dziedzinie nauczania, które mają wprowadzić zagadnienia ryzyka zawodowego do głównego nurtu działań edukacyjnych i szkolenia zawodowego.

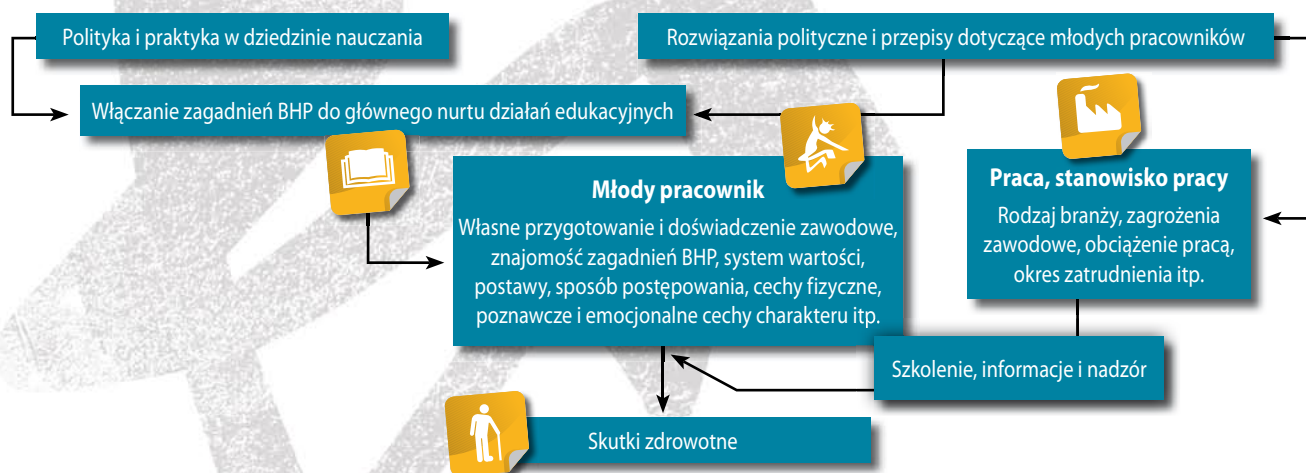


Działanie na poziomie polityki i programów

Zapobieganie urazom i zachorowaniom młodych pracowników zaczyna się na poziomie polityki – obejmuje prawodawstwo oraz programy i kampanie wspierające. Prawodawstwo krajowe i europejskie² zobowiązuje pracodawców do zwracania szczególnej uwagi na pracowników młodszych i nieletnich oraz podkreśla znaczenie propagowania kultury bezpieczeństwa; stanowi ono właściwy punkt wyjścia do ograniczenia do minimum czynników ryzyka związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy w przypadku młodych pracowników.

Istnieje już wiele innowacyjnych programów i kampanii poświęconych bezpieczeństwu młodych pracowników. W ramach tych programów należy dążyć do zacieśniania współpracy z sektorami i przedsiębiorstwami w celu skuteczniejszego wdrażania innowacji w miejscu pracy. Istotne jest również przekonanie wszystkich przedsiębiorstw, że zdrowi i kompetentni pracownicy

Rys. 1: Model bezpieczeństwa i higieny pracy w przypadku młodych pracowników



¹ Zapobieganie zagrożeniom, na jakie narażeni są młodzi pracownicy: polityka, programy oraz praktyka w miejscu pracy: <http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008760ENC/view>.

² Dyrektywa Rady 94/33/WE dotyczy pracowników poniżej 18. roku życia.

są najważniejszą inwestycją na przyszłość. Państwa członkowskie powinny zapewnić uwzględnianie aspektu młodego wieku zatrudnionych w programach i kampaniach poświęconych zagadnieniom BHP w sektorach o wysokim odsetku młodych pracowników, np. w branży fryzjerskiej czy w centrach telefonicznych.

Wnioski wynikające z działań interwencyjnych w miejscach pracy oraz w sferze kształcenia zawodowego

Autorzy sprawozdania przedstawiają przypadki skutecznego zapobiegania zagrożeniom, na jakie narażeni są młodzi pracownicy. Wśród nich jest wiele inicjatyw związanych ze szkoleniami i programami mentoringu; należy podkreślić fakt, że szkolenia te odbywały się w organizacjach o prawidłowo funkcjonującym systemie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, który zapobiega narażeniu młodych pracowników na ryzyko zawodowe. Szkolenie jest tylko jednym z wielu elementów systemu zarządzania BHP w tych organizacjach.

Za istotny czynnik realizacji projektu uważa się zaangażowanie innych pracowników w miejscu pracy, a także współpracę z zainteresowanymi stronami, takimi jak placówki edukacyjne, inspektorzy pracy i związki zawodowe. Analiza przypadków dotyczących danego stanowiska pracy także wskazuje na potencjalne korzyści wynikające z inwestowania w młodych pracowników: szkolenie BHP nie tylko przyczynia się do ich indywidualnego rozwoju, lecz również może zwiększyć świadomość czynników ryzyka związanych z pracą wśród wszystkich zatrudnionych.

Czynniki sukcesu w zakresie szkoleń

W przykładowych szkoleniach omówionych w sprawozdaniu można wskazać kilka wspólnych czynników sukcesu. Zalicza się do nich:

- uwzględnianie aspektu młodego wieku we wszystkich działaniach o charakterze zapobiegawczym;
- determinacja kierownictwa najwyższego szczebla w stosowaniu środków BHP w celu ochrony osób młodych;
- zapewnianie szkolenia w miejscu pracy w kontekście ogólnego zarządzania bezpieczeństwem w celu zapobiegania zagrożeniom w miejscu pracy i zagwarantowania, aby młodzi pracownicy – pod odpowiednim nadzorem – wykonywali wyłącznie prace zgodne ze swoimi możliwościami psychofizycznymi. W procesie ograniczania ryzyka samo szkolenie nie jest skuteczne;
- opieranie działań i interwencji na ocenie ryzyka oraz zapewnianie wdrożenia, monitorowania i analizowania tych działań;
- zapewnianie szkolenia w kontekście wdrażania środków stwarzających bezpieczne i zdrowe środowisko pracy dla młodych pracowników, przygotowywanie dla nich miejsc pracy odpowiednich do ich wieku, możliwości i doświadczenia, a także zapewnianie odpowiedniego nadzoru;
- poznawanie opinii oraz aktywny udział młodych pracowników;
- znaczenie korzystania z doświadczeń wynikających z wprowadzania zagadnień BHP do głównego nurtu działań edukacyjnych, ponieważ zalecenia dotyczące skutecznych metod dydaktycznych w dziedzinie BHP są również aktualne w miejscu pracy, np.:
 - wyznaczanie jasnych celów dydaktycznych skoncentrowanych na rozwijaniu umiejętności;
 - zachowanie równowagi między teorią a praktyką;
 - wykorzystywanie odpowiednich zasobów i metod dydaktycznych;
 - w przypadku osób nadzorujących, opiekunów i instruktorów – wymóg szkolenia na temat ich roli w działaniach BHP;
 - doprowadzenie do tego, aby zagadnienia BHP stanowiły integralną część innego szkolenia przygotowawczego;
 - rozwijanie relacji partnerskich – na poziomie miejsca pracy dotyczy to relacji partnerskich z agencjami pracy tymczasowej;

- uwzględnianie różnicowania możliwości wykonywania prac związanych z płcią;
- zapewnienie ścisłego związku z realiami zawodowymi;
- efektywność wykorzystywania w mentoringu zarówno rówieśników, w tym młodych pracowników o większym doświadczeniu, jak i starszych, doświadczonych pracowników. Stanowi to źródło pozytywnych doświadczeń dla nowych oraz starszych współpracowników;
- stosowanie metod dydaktycznych z aktywnym udziałem uczestników, np. w przypadku gdy osoby młode uczą się rozpoznawać zagrożenia, badają i rozwiązują rzeczywiste problemy związane z pracą oraz w miarę możliwości wykonują to w rzeczywistych sytuacjach pracy;
- wykorzystywanie materiałów wideo lub technologii rzeczywistości wirtualnej, gdy dostęp do miejsc pracy nie jest możliwy lub gdy celem jest zademonstrowanie sytuacji wysokiego ryzyka;
- wykorzystywanie konkursów lub innych form wyróżnienia, w celu stymulowania prac nad projektami dotyczącymi BHP lub prezentowania umiejętności z zakresu BHP;
- wprowadzanie wyników prac wykonanych przez uczestników szkoleń do procesu oceny i zapobiegania zagrożeniom w realnym miejscu pracy. Dzięki temu działania takie zyskują konkretne znaczenie w oczach osób młodych i mogą z nich skorzystać pracodawcy;
- powiązanie szkolenia z uzyskaniem uznanego dyplomu lub innego dowodu potwierdzającego osiągnięcia zawodowe, który uczestnicy mogą wpisać do swojego CV i który zwiększa ich szanse zatrudnienia;
- w przypadku programów – stosowanie podejścia całościowego, łączącego działania podejmowane w szkołach i ośrodkach szkoleniowych z działaniami na rzecz lepszego zapobiegania w przedsiębiorstwach;
- spowodowanie, aby bezpieczeństwo i higiena pracy stanowiły integralne elementy prawidłowego wykonywania pracy – w miejscu pracy i w kształceniu zawodowym;
- włączenie szkolenia i rozwijania umiejętności w dziedzinie BHP jako integralnego elementu do procesu uczenia się i rozwoju przez całe życie. Zgodnie z przepisami – zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy nie należy postrzegać wyłącznie w kategoriach jednorazowego szkolenia w momencie rozpoczynania pracy.

Od polityki do praktyki

Praktykanci ponownie opracowują materiały szkoleniowe z zakresu BHP (SPAR)

Sieć detaliczna skorzystała z kampanii „Team4Kids” prowadzonej przez Austriacki Inspektorat Pracy. Praktykanci SPAR, pracownicy tej sieci odpowiedzialni za bezpieczeństwo i higienę pracy oraz przedstawiciele Inspektoratu Pracy pracowali razem nad programem oceny miejsc pracy w oparciu o wyniki inspekcji przeprowadzonych przez samych praktykantów. Następnie młodzi ludzie szkolili kolejnych praktykantów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przekazując im wiedzę i doświadczenie uzyskane w ramach projektu.

Motywowanie młodych pracowników do podejmowania działań na rzecz ich bezpieczeństwa i zdrowia w pracy (DaimlerChrysler)

Młodym praktykantom przedstawiono problemy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa na istniejącym stanowisku pracy i poproszono ich o znalezienie praktycznych i wykonalnych rozwiązań. Po zatwierdzeniu przez dyrekcję wyniki badania wdrożono przy pomocy ekspertów. Młodzi pracownicy zdobyli umiejętności w zakresie podejmowania decyzji i projektowania produktu oraz wykazali duże zaangażowanie w rozwiązywaniu problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

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

E-mail: information@osha.europa.eu

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Powielanie publikacji dozwolone pod warunkiem podania źródła informacji. Printed in Belgium, 2008

<http://osha.europa.eu>