



Goda exempel för att förebygga risker för unga arbetstagare – sammanfattning av rapport ⁽¹⁾

Inledning

Av många olika skäl löper ungdomar större risk att skadas i arbetslivet. De saknar erfarenhet och mognad, färdigheter och utbildning och är inte medvetna om riskerna. Ofta känner de varken till sina rättigheter eller arbetsgivarens skyldigheter på arbetsmiljöområdet, de kanske drar sig för att tala om sina problem och är angelägna om att vara sin nya arbetsgivare till lags. Därför är det viktigt att de får trygga och väl avpassade arbeten som överensstämmer med deras färdigheter och mentala och fysiska förmåga och att de får rätt utbildning och arbetsledning.

Vare sig det handlar om yngre eller äldre arbetstagare kan emellertid merparten av riskerna på arbetsmiljöområdet förebyggas genom att man tillämpar principerna om riskbedömning och vidtar nödvändiga förebyggande åtgärder. Arbetsgivare som värnar om unga arbetstagares säkerhet och ger dem adekvat utbildning kan dessutom dra fördel av deras energi och motivation och bidrar samtidigt till en förebyggande kultur. För att främja informationsutbytet om goda exempel har arbetsmiljöbyrån sammanställt en rapport om goda exempel för att förebygga risker för unga arbetstagare.

En strategi för att skydda unga arbetstagare

I figur 1 visas en modell över arbetsmiljöåtgärder för unga arbetstagare med en tvåvägsstrategi för att bekämpa arbetsmiljörisiker. En förebyggande kultur måste främjas bland nyanställda, men även på alla utbildningsnivåer. Vid sidan om lagstiftningen för att förbättra arbetsvillkor och arbetsplatser utarbetar och genomför medlemsstaterna strategier och metoder i syfte att den allmänna och yrkesinriktade utbildningen ska genomsyras av riskutbildning och arbetsmiljöfrågor.

Figur 1: Modell över arbetsmiljöfrågor bland unga arbetstagare



⁽¹⁾ Att förebygga risker för unga arbetstagare: politik, program och praxis på arbetsplatser (<http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008760ENC/view>).

⁽²⁾ Rådets direktiv 94/33/EG omfattar arbetstagare under 18 år.



Åtgärder på politisk nivå och programnivå

Arbetet med att förebygga skador och ohälsa bland unga arbetstagare börjar på politisk nivå, vilket inbegriper lagstiftning och stöd till program och kampanjer. Enligt nationell och europeisk lagstiftning ⁽²⁾ är arbetsgivare skyldiga att ta särskilda hänsyn till minderåriga och yngre arbetstagare, och behovet av att skapa en säkerhetskultur poängteras. Detta utgör en god grund för att minimera arbetsmiljöriskerna för unga arbetstagare.

Det finns redan nu många innovativa program och kampanjer som rör unga arbetstagares säkerhet. Vid genomförandet av dessa program bör ett närmare samarbete med olika branscher och företag eftersträvas så

att innovativa åtgärder på arbetsplatsnivå kan genomföras mer effektivt. Det är också viktigt att föra fram budskapet till företagen att friska och välinformerade arbetstagare är deras viktigaste investering inför framtiden. Medlemsstaterna måste se till att arbetsmiljöprogram och -kampanjer i branscher med många unga anställda, exempelvis inom frisör- och call center-verksamhet, innehåller ett ungdomsperspektiv.

Lärdomar av arbetsplatsinsatser och yrkesinriktad utbildning

I rapporten presenteras exempel på framgångsrika riskförebyggande åtgärder för unga arbetstagare. I många fall rör det sig om initiativ inom yrkesutbildning och mentorskap och det är viktigt att betona att utbildningsinsatserna skedde inom organisationer som redan har ett välfungerande system för att hantera arbetsmiljöfrågor och förhindra att unga arbetstagare utsätts för faror. Yrkesinriktad utbildning är bara en aspekt av deras arbetsmiljöförvaltning.

Det är av avgörande betydelse att övrig personal på arbetsplatsen är delaktig i projektet och att det finns ett samarbete med andra aktörer, såsom utbildningsorganisationer, arbetsmiljöinspektörer och fackliga organisationer. Fallstudier från arbetsplatser visar också att investeringar i unga arbetstagare har förutsättningar att löna sig på sikt. Utbildning i arbetsmiljöfrågor är utvecklande för de unga arbetstagarna själva, men ökar dessutom medvetenheten om arbetsmiljörisiker hos resten av arbetsstyrkan.

Framgångsfaktorer vid utbildning

Det går att identifiera ett antal gemensamma framgångsfaktorer i de utbildningsexempel som lyfts fram i rapporten. Det gäller följande faktorer:

- Integrering av ett ungdomsperspektiv i alla förebyggande åtgärder.
- Att arbetsmiljöåtgärder för att skydda ungdomar får stöd av ledningen.
- Tillhandahållande av arbetsplatspraktik inom ramen för ett övergripande säkerhetsarbete för att förebygga risker på arbetsplatsen och se till att unga arbetstagare endast utför arbetsuppgifter som är anpassade till deras psykiska och fysiska förmåga och som sker under lämplig tillsyn. Utbildning på egen hand är inte effektiv ur riskminskningssynpunkt.
- Att åtgärder och insatser grundas på en riskbedömning och att man ser till att åtgärderna genomförs, övervakas och utvärderas.
- Tillhandahållande av utbildning i samband med genomförandet av åtgärder för att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö för unga arbetstagare som innebär att de får arbeten anpassade till sin ålder, förmåga och erfarenhet och under lämplig arbetsledning.
- Att unga arbetstagare rådfrågas och aktivt medverkar i utbildningen.
- Vikten av att dra lärdomar från erfarenheter av integrering av arbetsmiljöfrågor i utbildningen, eftersom rekommendationer om effektiva metoder för att undervisa om arbetsmiljöfrågor även är giltiga på arbetsplatser, exempelvis
 - att sätta upp tydliga kunskapsmål baserade på färdighetsutveckling,
 - att hitta en balans mellan teori och praktik,
 - att använda lämpliga läromedel och metoder,
 - att arbetsledare, mentorer och utbildare måste få utbildning om sin roll och om arbetsmiljöfrågor,
 - att arbetsmiljöfrågor integreras i andra former av introduktionsutbildningar,

- att utveckla partnerskap, som på arbetsplatsnivå inbegriper partnerskap med förmedlingar av tillfälliga arbeten,
- att både kvinnodominerade och mansdominerade arbeten ska omfattas,
- att se till att det finns en nära koppling till arbetslivet.
- Användning av den effektiva metoden med faddrar, exempelvis i form av mer erfarna unga arbetstagare, och mentorer i form av äldre erfarna arbetstagare. Härigenom får både yngre och äldre arbetskolleger en positiv erfarenhet.
- Användning av aktiva inlärningsmetoder som bygger på eget deltagande, exempelvis genom att ungdomar lär sig att känna igen faror och undersöka och lösa verkliga problem i arbetslivet och att de ges möjlighet att göra detta på verkliga arbetsplatser.
- Användning av videobaserade och virtuella metoder när det inte är möjligt att få tillträde till verkliga arbetsplatser eller för att demonstrera högrisksituationer.
- Användning av tävlingar och andra former av belöningsystem för att motivera arbete med arbetsmiljöprojekt eller demonstrera färdigheter inom området.
- Att utbildningsresultaten återkopplas till arbetet med riskbedömning och förebyggande åtgärder på arbetsplatsen. Härigenom blir övningen meningsfull för ungdomarna och värdefull för arbetsgivarna.
- Att utbildningen kopplas till erhållandet av ett erkänt utbildningsbevis eller andra bevis på genomgången yrkesinriktad utbildning som lärlingar kan ta upp i sin CV och som ökar deras möjligheter till anställning.
- Att ett helhetsperspektiv anläggs på programverksamhet genom att åtgärder i skolor och utbildningsinstitut kombineras med stöd till bättre förebyggande åtgärder inom företaget.
- Att arbetsmiljöaspekten ses som en integrerad del av ett rätt utfört arbete – både i arbetslivet och i den yrkesinriktade utbildningen.
- Att arbetsmiljöutbildning och färdighetsutveckling ses som en integrerad del av ett livslångt lärande och en livslång kompetensutveckling. Enligt lag ska utbildning om arbetsmiljöfrågor inte bara vara en engångsföreteelse vid inträdet i arbetslivet.

Från politik till praktisk handling

Lärlingar bidrar till en ny utformning av utbildningsmaterial om arbetsmiljö (SPAR).

Detaljhandelskedjan SPAR drog fördel av den österrikiska arbetsmiljöinspektionens kampanj "Team4Kids". SPAR:s lärlingar, deras personal på arbetsmiljöområdet och arbetsmiljöinspektionen samarbetade kring utvecklingen av ett program för utvärdering av arbetsplatser, där man använde sig av resultaten från lärlingarnas egna inspektioner. Lärlingarna undervisade på så vis nya lärlingar i arbetsmiljöfrågor och delade med sig av de kunskaper och erfarenheter de skaffat sig under arbetet med projektet.

Att motivera unga arbetstagare till åtgärder som förbättrar deras arbetsmiljö (DaimlerChrysler).

Unga lärlingar fick i uppgift att hitta praktiska och genomförbara lösningar på arbetsmiljöproblem ute på verkliga arbetsplatser. Resultaten från arbetet genomfördes med sakkunnigas hjälp efter att ha godkänts av arbetsledningen. De unga arbetstagarna skaffade sig färdigheter i beslutsfattande och produktutveckling och var mycket motiverade att ta i tu med arbetsmiljöfrågor.

Europeiska arbetsmiljöbyrån

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tfn (+ 34) 94 479 43 60, Fax (+ 34) 94 479 43 83

E-post: information@osha.europa.eu

© Europeiska arbetsmiljöbyrån. Kopiering tillåten med angivande av källan.. Printed in Belgium, 2008