



Dobrá prax pri predchádzaní rizikám, ktorým sú vystavení mladí zamestnanci – zhrnutie správy (1)

Úvod

Mladí ľudia sú z rozličných dôvodov vystavení vyššiemu riziku pracovných úrazov. Majú nedostatok skúseností, nie sú ešte zbehlí, nevedomujú si riziká a ich zručnosti a odborné vzdelanie sú zatiaľ obmedzené. Nie vždy poznajú svoje práva a povinnosti svojich zamestnávateľov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Môžu sa zdráhať hovoriť o problémoch a snažiť sa za každých okolností vyhovieť svojmu novému zamestnávateľovi. Preto im treba vytvoriť bezpečné a vhodné pracovné miesta, ktoré zodpovedajú ich zručnostiam, ako aj duševným a fyzickým schopnostiam a zabezpečiť pre nich adekvátnu odbornú prípravu a dohľad.

Väčšine rizík v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) je však možné predchádzať bez ohľadu na to, či sa týkajú mladých alebo starších zamestnancov, a to uplatňovaním zásady hodnotenia rizík a zavádzaním potrebných preventívnych opatrení. Zamestnávateľom, ktorí dbajú na bezpečnosť mladých ľudí a riadne ich školia a vzdelávajú, sa to navyše vráti vo forme ich energie a motivácie, pričom zároveň podporujú aj kultúru prevencie. Agentúra vypracovala správu o dobrej praxi pri predchádzaní rizikám, ktorým sú vystavení mladí zamestnanci, na podporu výmeny informácií o najlepšej praxi.

Stratégia na ochranu mladých zamestnancov

Na boj proti rizikám v oblasti BOZP, ktorým sú vystavení mladí zamestnanci, navrhuje model BOZP pre mladých zamestnancov dvojsmernú stratégiu, ktorá je znázornená na obrázku č. 1. Kultúru prevencie treba propagovať nielen medzi novoprijatými zamestnancami, ale aj na všetkých úrovniach vzdelávania. Okrem regulačných opatrení na zlepšenie situácie, pokiaľ ide o pracovné miesta a pracoviská, členské štáty vypracúvajú a realizujú politiky vzdelávania a prax, pričom sa snažia začleniť vzdelávanie o rizikách a BOZP do vzdelávacieho procesu a odbornej prípravy.



Činnosť na úrovni politiky a programov

Prevencia vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania sa u mladých zamestnancov začína na úrovni politiky, ktorá zahŕňa aj právne predpisy a podporné programy a kampane. Vnútroštátne a európske právne predpisy (2) ukládajú zamestnávateľom povinnosť venovať osobitnú pozornosť neplnoletým a mladým zamestnancom a zdôrazňujú význam vytvárania kultúry bezpečnosti, čo tvorí dobrý základ na minimalizovanie rizík v oblasti BOZP, ktorým sú mladí zamestnanci vystavení.

Existuje veľa inovačných programov a kampaní zameraných na ochranu bezpečnosti mladých zamestnancov. Tieto programy by sa mali snažiť o užití spoluprácu hospodárskych odvetví a spoločností pri efektívnejšom zavádzaní

Obr. č. 1: Model bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre mladých pracovníkov



(1) Predchádzanie rizikám, ktorým sú mladí zamestnanci vystavení: politika, programy a prax na pracoviskách: <http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008760ENC/view>

(2) Smernica Rady 94/33/ES sa vzťahuje na zamestnancov mladších ako 18 rokov.

inovácií na pracoviskách. Taktiež je potrebné ozrejmiť spoločnostiam, že zdraví a informovaní zamestnanci sú ich najdôležitejšou investíciou do budúcnosti. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby sa programy a kampane zamerané na BOZP v odvetviach s vysokým podielom mladých zamestnancov, ako sú napríklad kaderníctvo alebo poskytovanie služieb zákazníkom po telefóne, zameriavali aj na mladých zamestnancov.

Skúsenosti získané z intervencií na pracoviskách a počas odbornej prípravy

V správe sú uvedené prípady úspešných činností zameraných na predchádzanie rizikám, ktorým sú mladí zamestnanci vystavení. V mnohých prípadoch sú to vzdelávacie iniciatívy, ako aj poradenstvo a odborné vedenie, pritom je potrebné zdôrazniť skutočnosť, že táto odborná príprava prebiehala v organizáciách, ktoré majú zavedené efektívne systémy riadenia BOZP na predchádzanie vystavenia mladých zamestnancov nebezpečenstvám. Odborná príprava je len jednou časťou ich systémov riadenia BOZP.

Za rozhodujúci sa považuje aj záväzok ostatných zamestnancov na pracovisku podieľať sa na projekte, rovnako ako aj spolupráca so zainteresovanými stranami, ako sú vzdelávacie inštitúcie, inšpektoráty práce a odborové zväzy. Prípadové štúdie z pracovísk naznačujú aj potenciálnu návratnosť investícií do mladých zamestnancov. Školenia BOZP nezabezpečujú len rozvoj samotných mladých zamestnancov, ale môžu zlepšiť aj vnímanie rizík v oblasti BOZP všetkými zamestnancami.

Faktory úspešnosti odbornej prípravy

Existuje celý rad faktorov úspešnosti, ktoré sú spoločné pre príklady odbornej prípravy uvedené v tejto správe. K týmto faktorom patria:

- zahnutie orientácie na mladých zamestnancov do každého preventívneho opatrenia;
- záväzok na najvyššej úrovni prijímať opatrenia v oblasti BOZP na ochranu mladých ľudí;
- zabezpečenie odbornej prípravy na pracovisku zameranej na predchádzanie rizikám na pracovisku v rámci celkového riadenia bezpečnosti s cieľom zabezpečiť, aby mladí zamestnanci vykonávali len také úlohy, ktoré dokážu pod primeraným dohľadom duševne a fyzicky zvládnuť. Samotná odborná príprava na zníženie rizika nestačí;
- pri príprave opatrení a intervencií vychádzať z hodnotenia rizík a zabezpečiť, aby sa opatrenia realizovali, monitorovali a vyhodnocovali;
- zabezpečenie odbornej prípravy v rámci vykonávania opatrení na zaistenie bezpečného a zdravého pracovného prostredia pre mladých zamestnancov, ich zaradovanie na pracovné pozície primerané ich veku, schopnostiam a skúsenostiam a zabezpečenie riadneho dohľadu;
- konzultácie s mladými zamestnancami a ich aktívna účasť;
- význam učenia sa zo skúseností získaných pri zohľadňovaní aspektov BOZP vo vzdelávaní, pretože odporúčania týkajúce sa efektívnej výučby BOZP v rámci vzdelávania platia aj pre pracoviská, ako napríklad:
 - stanovenie jasných cieľov v oblasti vzdelávania zameraných na rozvoj zručností,
 - využívanie rovnováhy medzi teóriou a praxou,
 - využívanie vhodných učebných materiálov a metód,
 - požiadavka na odbornú prípravu vedúcich pracovníkov, inštruktorov a školiteľov zameranú na plnenie ich úloh a problematiku BOZP,
 - zabezpečenie, aby sa problematika BOZP stala neoddeliteľnou súčasťou ostatných, nielen vstupných školení,

- nadväzovanie partnerstiev – na úrovni pracoviska to zahŕňa aj partnerstvá s agentúrami sprostredkujúcimi dočasné zamestnanie,
- zohľadňovanie „typicky“ ženských a mužských pracovných miest,
- zabezpečenie úzkeho prepojenia s pracovným životom;
- efektívnosť využívania skúseností kolegov vrátane zbehlších mladých zamestnancov, ako aj využívania starších, skúsenejších zamestnancov ako inštruktorov. Tento prístup je pozitívnou skúsenosťou tak pre nových, ako aj pre starších kolegov;
- využívanie aktívnych učebných metód za účasti zamestnancov, napríklad keď sa mladí ľudia učia rozoznávať nebezpečenstvá a skúmať a riešiť skutočné pracovné problémy, a kde je to možné, robiť tak priamo na pracoviskách;
- využívanie videí alebo metód virtuálnej reality v prípadoch, kde prístup priamo na pracoviská nie je možný, alebo pri predvádzaní vysoko rizikových situácií;
- využívanie súťaží alebo iných foriem oceňovania s cieľom motivovať k práci na projektoch zameraných na BOZP alebo na poukázanie na zručnosti v oblasti BOZP;
- využívanie výsledkov tejto práce so študentmi spätne pri hodnotení rizík na pracovisku a v rámci procesu prevencie. Tým sa zabezpečí, že tento prístup bude užitočný pre nováčikov a cenný aj pre zamestnávateľov;
- spojenie odbornej prípravy so získaním uznávaného diplomu alebo iného dokladu o absolvovaní odbornej prípravy, ktorý účastníci odbornej prípravy môžu priložiť k svojmu životopisu a ktorý zlepší možnosti ich pracovného uplatnenia;
- pri programoch využívať holistický prístup kombinujúci činnosti na školách a stredných odborných učilištiach s podporou zlepšovania prevencie v spoločnostiach;
- zabezpečenie, aby sa záležitosti BOZP stali neoddeliteľnou súčasťou správneho vykonávania práce – v práci, aj v rámci odbornej prípravy;
- zabezpečenie, aby sa rozvoj odbornej prípravy a zručností v oblasti BOZP stal neoddeliteľnou súčasťou celoživotného vzdelávania a rozvoja. Podľa zákona by problematika BOZP nemala byť predmetom „jedného“ školenia pri nástupe do zamestnania.

Od politiky k praxi

Učni prerábajú učebné materiály v oblasti BOZP (SPAR)

Maloobchodný reťazec využil kampaň rakúskeho inšpektorátu práce s názvom Team4Kids. Učni spoločnosti SPAR, jej zamestnanci z oblasti BOZP a inšpektorát práce spolupracovali na vytvorení programu hodnotenia pracovísk, pričom využili výsledky inšpekcí, ktoré vykonali samotní učni. Títo učni potom školili mladších učňov v oblasti BOZP tak, že im odovzdávali svoje poznatky a skúsenosti získané v rámci projektu.

Motivovanie mladých zamestnancov, aby sami podnikali kroky na zlepšenie svojej bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (DaimlerChrysler)

Mladým učňom spoločnosť zadala skutočné problémy týkajúce sa bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku a požiadala ich, aby našli praktické a realizovateľné riešenia týchto problémov. Po schválení vyšším manažmentom spoločnosti potom tieto výsledky za pomoci odborníkov implementovali. Mladí zamestnanci nadobudli zručnosti pri rozhodovaní a navrhovaní výrobkov a boli vysoko motivovaní, aby sa pritom zaoberali aj otázkami bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri 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

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Šírenie povolené pod podmienkou uvedenia zdroja. Printed in Belgium, 2008

<http://osha.europa.eu>