



## Dobra praksa pri preprečevanju tveganj za mlade delavce – povzetek poročila <sup>(1)</sup>

### Uvod

Obstajajo različni razlogi, zaradi katerih so mladi izpostavljeni večjemu tveganju zaradi nevarnosti pri delu – nimajo dovolj izkušenj in zrelosti, niso dovolj ozaveščeni o tveganju, prav tako pa jim manjka znanja in usposobljenosti, morda se ne zavedajo svojih pravic in dolžnosti delodajalca v zvezi z varnostjo in zdravjem, ter neradi odkrito spregovorijo o težavah, ker želijo ugoditi novemu delodajalcu. Mlade je zato treba zaposlovati na varnih in primernih delovnih mestih, ki ustrezajo njihovemu znanju, duševnim in fizičnim sposobnostim, ter jim omogočiti ustrezno usposabljanje in nadzor.

Večino tveganj za varnost in zdravje pri delu je mogoče z uporabo načel ocenjevanja tveganja in vzpostavljanjem nujnih preprečevalnih ukrepov preprečiti, ne glede na to, ali gre za mlade ali starejše delavce. Poleg tega delodajalcem koristijo prizadevanja in pobude mladih delavcev, hkrati pa s tem spodbujajo kulturo preprečevanja, zato je treba ohranjati varnost mladih ter jih ustrezno usposablјati in izobraževati. Z namenom dobre izmenjave informacij o najboljši praksi je Agencija pripravila poročilo o dobrih praksah pri preprečevanju tveganj za mlade delavce.

### Strategija varovanja mladih delavcev

Model varnosti in zdravja pri delu za mlade delavce, v katerem je predlagana dvosmerna strategija za spoprijem s tveganji, prikazuje slika 1. Kulturo preprečevanja je treba spodbujati med novozaposlenimi delavci na vseh ravneh izobraževanja. Poleg ureditvenih ukrepov za izboljšanje služb in delovnih mest države članice pripravljajo in izvajajo izobraževalne politike in prakse za vključevanje varnosti in zdravja pri delu v izobraževanje in poklicno usposabljanje.



### Ukrepi na ravni politike in na programski ravni

Preprečevanje poškodb in bolezni pri mladih delavcih se začne na ravni politike, kar vključuje zakonodajo, kampanje ter različne programe. Nacionalna in evropska zakonodaja <sup>(2)</sup> obvezujeta delodajalce, da namenjajo posebno pozornost mladoletnim in mladim delavcem ter poudarja pomembnost oblikovanja kulture varnosti, kar je dobra podlaga za zmanjševanje tveganj za varnost in zdravje pri delu mladih delavcev.

V zvezi z varnostjo mladih delavcev že obstaja veliko inovativnih programov in kampanj. Na podlagi teh programov si je treba prizadevati za tesnejše sodelovanje s sektorji in podjetji zaradi učinkovitejšega uvajanja inovacij na delovnih mestih. Prav tako je treba

Slika 1: Model varnosti in zdravja pri delu za mlade delavce



<sup>(1)</sup> Preprečevanje tveganj za mlade delavce: politika, programi in prakse na delovnem mestu (<http://osha.europa.eu/publications/reports/TE3008760ENC/view>).

<sup>(2)</sup> Direktiva Sveta 94/33/ES velja za delavce, ki so mlajši od 18 let.

podjetjem posredovati sporočilo, da so zdravi in izobraženi zaposleni najpomembnejša naložba za prihodnost podjetij. Države članice morajo zagotoviti, da programi in kampanje o varnosti in zdravju pri delu v sektorjih z velikim deležem mladih zaposlenih, kot so frizerstvo in klicni centri, vključujejo problematiko mladih delavcev.

### Pridobljene izkušnje iz intervencij na delovnih mestih in poklicnega usposabljanja

V tem poročilu so predstavljeni primeri uspešnih ukrepov preprečevanja tveganj za mlade delavce. V veliko primerih gre za pobude za usposabljanje in mentorstvo, pri čemer je treba poudariti, da je to usposabljanje potekalo v organizacijah z dobrim sistemom vodenja varnosti in zdravja pri delu pri preprečevanju izpostavljenosti mladih delavcev nevarnostim. Usposabljanje je le del upravljalvskega sistema za varnost in zdravje pri delu.

Bistveno je, da so projektu predani tudi ostali zaposleni, prav tako pa je tudi pomembno sodelovanje z zainteresiranimi stranmi, kot so izobraževalne ustanove, inšpektorji za delo in sindikati delavcev. V študijah primerov, ki zajemajo delovna mesta, je navedena tudi možnost povrnitve naložbe v mlade delavce: usposabljanje za varnost in zdravje pri delu ne le oblikuje mlade delavce, ampak tudi krepi zaznavanje tveganj za varnost in zdravje pri delu med vsemi zaposlenimi.

### Dejavniki uspeha pri usposabljanju

Skupnih dejavnikov uspeha, ki jih je mogoče opredeliti v primerih usposabljanja, obravnavanih v tem poročilu, je veliko. Ti dejavniki uspeha so:

- vključevanje problematike mladih delavcev v vse preprečevalne ukrepe;
- močna zavezanost ukrepom za varnost in zdravje pri delu za varovanje mladih;
- zagotavljanje usposabljanja na delovnem mestu v okviru celovitega varnega upravljanja za preprečevanje tveganj na delovnem mestu in zagotavljanje, da mladi delavci pod ustreznim nadzorom opravljajo le naloge v okviru svojih duševnih in fizičnih sposobnosti. Pri zmanjševanju tveganja zgolj usposabljanje ni učinkovito;
- osnovni ukrepi in posredovanje pri ocenjevanju tveganja ter zagotavljanje izvajanja, spremljanja in pregledovanja ukrepov;
- zagotavljanje ustreznega nadzora in usposabljanja za izvajanje ukrepov z namenom omogočiti varno in zdravo delovno okolje mladim delavcem, pri čemer jim je treba ponuditi zaposlitev v primernih delovnih okoljih glede na njihovo starost, sposobnosti in izkušnje;
- posvetovanje in dejavno sodelovanje mladih delavcev;
- pomen izkustvenega učenja o vključevanju varnosti in zdravja pri delu v izobraževanje, saj so priporočila o učinkovitem vključevanju varnosti in zdravja pri delu v izobraževanje prav tako merodajna za delovno mesto. Ta priporočila so:
  - določanje jasnih učnih ciljev, ki so osredotočeni na razvoj veščin;
  - ravnovesje med teorijo in prakso;
  - uporaba primernih učnih virov in metod;
  - zahteva po usposabljanju nadrejenih, mentorjev in vodij usposabljanja na strokovnem področju, pa tudi na področju varnosti in zdravja pri delu;
  - vključevanje varnosti in zdravja pri delu v uvajalne programe v delo;

- razvoj partnerstva – na ravni delovnega mesta to vključuje partnerstva z agencijami za zagotavljanje pogodbenih delavcev;
- upoštevanje „ženskih“ in „moških“ opravil;
- zagotavljanje tesne povezave z delovnim življenjem;
- učinkovitost medsebojnega sodelovanja, vključno z izkušnejšimi mladimi delavci, in sodelovanja starejših izkušenih delavcev kot mentorjev. To omogoča pozitivno izkušnjo za nove in starejše sodelavce;
- aktivno sodelovanje v učnem procesu, kjer se na primer mladi učijo prepoznavati nevarnosti ter proučevati in reševati resnične delovne težave, in kadar je mogoče, to izvajati v resničnem delovnem okolju;
- uporaba videa ali metod virtualne resničnosti, kadar dostop do pravih delovnih mest ni mogoč, ali za prikaz razmer, kjer je tveganje visoko;
- uporaba tekmovanj ali drugih oblik priznanja za spodbujanje dela na projektih varnosti in zdravja pri delu ali za prikaz znanja o varnosti in zdravju pri delu;
- vključevanje rezultatov takega študentskega dela v proces vrednotenja in preprečevanja tveganj na resničnem delovnem mestu. Na ta način mladi nalogi pripisujejo večji pomen, pomembna pa je tudi za delodajalce;
- povezovanje usposabljanja s pridobitvijo priznane diplome ali drugega dokazila o poklicnem dosežku, ki ga lahko pripravniki priložijo življenjepis in si s tem povečajo možnosti za zaposlitev;
- celovit pristop pri programih – z združevanjem dejavnosti v šolah in centrih za usposabljanje ter podpore za izboljšavo preprečevanje v podjetjih;
- vključevanje varnosti in zdravja pri delu v pravilno opravljanje dela – na delovnem mestu in v poklicnem usposabljanju;
- vključevanje usposabljanja o varnosti in zdravju pri delu ter razvoja znanja kot sestavnega dela vseživljenjskega usposabljanja in razvoja. Po zakonu usposabljanje o varnosti in zdravju pri delu ne sme biti le enkratno usposabljanje na začetku delovne poti.

### Iz politike v prakso

#### Vajenci preoblikujejo gradivo za usposabljanje o varnosti in zdravju pri delu (SPAR)

Maloprodajna veriga je sodelovala v kampanji Team4Kids avstrijskega inšpektorata za delo. Vajenci verige SPAR, njeno osebeje za varnost in zdravje pri delu ter inšpektorat za delo so sodelovali pri razvoju programa za ocenjevanje delovnih mest, pri čemer so uporabili rezultate pregledov, ki so jih opravili vajenci sami. Ti so nato poučili nove vajence o varnosti in zdravju pri delu in tako prenesli svoje znanje in izkušnje, pridobljene med projektom.

#### Spodbujanje mladih delavcev k ukrepanju za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu (DaimlerChrysler)

Mladi vajenci so prejeli vprašanja o varnosti in zdravju pri delu na pravem delovnem mestu, pri čemer so morali poiskati praktične in izvedljive rešitve teh vprašanj. Po odobritvi višjega vodstva so rezultate študije prenesli v prakso s pomočjo strokovnjakov. Mladi delavci so pridobili znanje o sprejemanju odločitev in oblikovanju proizvodov ter pokazali veliko zanimanje za obravnavanje vprašanj o varnosti in zdravju pri delu.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

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

E-naslov: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. Reprodukcijska je dovoljena ob navedbi vira. Printed in Belgium, 2008.

<http://osha.europa.eu>