

dr Anna OLESZAK

Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie
Higher School of Humanities of Common Knowledge Society in Szczecin

BEZPIECZEŃSTWO PRACY MŁODYCH PRACOWNIKÓW

Streszczenie

Wstęp i cel: Wskaźnik występowania urazów podczas wykonywania pracy u osób w wieku 18–24 lat jest o połowę wyższy niż w jakiegokolwiek innej grupie wiekowej. Jest to zjawisko ogólnoeuropejskie.

Materiał i metody: Materiałem jest literatura związana z problematyką adaptacji młodego pracownika do pracy. Wyjaśnia się przyczyny zwiększenia ryzykownych zachowań wśród młodych pracowników. Stosując metodę analizy tekstu wskazuje się sposoby złagodzenia problemu wysokiej wypadkowości wśród pracowników rozpoczynających pracę zawodową.

Wyniki: Młodzi pracownicy są szczególnie narażeni na zagrożenia środowiska pracy ze względu na brak doświadczenia, wyszkolenia i wiedzy, często są oni nieświadomi własnych praw i nie znają obowiązków pracodawców w zakresie ochrony ich zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.

Wniosek: Należy przedsięwziąć odpowiednie środki zarówno w zakresie edukacji i szkoleń, jak i codziennej praktyki zawodowej.

Słowa kluczowe: Adaptacja do pracy, młodzi w pracy, wypadki młodych pracowników, bezpieczeństwo pracy młodych.

(Otrzymano: 15.03.2014; Zrecenzowano: 20.04.2014; Zaakceptowano: 25.04.2014)

SAFETY OF YOUNG WORKERS

Abstract

Introduction and aim: The rate of injuries at work of people aged 18-24 years is a half higher than in any other age group. It is a Europe-wide phenomenon.

Material and methods: Material raises issues of the adaptation process of young employees to work. It explains the reasons for the increase of risky behaviour among young people. It indicates the ways to mitigate the problem of high accident rates among workers in the beginning of their careers.

Material and i methods: The material is the literature related to the issues of adaptation of a young worker to work. It explains the reasons for the increase risky behaviour among young people. Applying the method of text analysis it is indicated for some ways of alleviating the problem of high accident rates among workers beginning their careers.

Results: Young workers are particularly vulnerable to workplace hazards due to lack of experience, training and knowledge. They are often unaware of their rights and do not know the duties of employers to protect their health and safety at work.

Conclusion: Precautions should be taken both in education and training, as well as everyday practice.

Keywords: Adaptation to work, young people at work, accidents of young workers, young job security.

(Received: 15.03.2014; Revised: 20.04.2014; Accepted: 25.04.2014)

1. Wstęp

Młode pokolenie, rozpoczynające obecnie samodzielne życie, znajduje się w szczególnie trudnej sytuacji. Kryzys ekonomiczny, społeczny, polityczny i moralny doprowadził do dezorganizacji postaw znacznej części młodzieży, zaburzenia dotychczas względnie spójnych systemów wartości i zagubienia. Dane statystyczne są alarmujące.

Przeważającej liczbie wypadków, często o poważnych skutkach, ulegają osoby młode, nierzadko będąc ich sprawcami. Według europejskich danych statystycznych wskaźnik występowania urazów przy pracy u osób w wieku 18-24 lat jest o 50% wyższy niż w jakiegokolwiek innej grupie wiekowej [1].

Wśród potencjalnych przyczyn wysokich wskaźników wypadkowości można wymienić brak doświadczenia który sprawia, że młodym osobom trudno rozpoznać zagrożenia lub nie traktują ich z należnym respektem. Brakuje im wiedzy na temat zagrożeń oraz umiejętności i przygotowania zawodowego, często są oni nieświadomi własnych praw i nie znają obowiązków pracodawców w zakresie ochrony ich zdrowia i bezpieczeństwa w pracy. Nowi pracownicy w miejscu pracy, poza brakiem doświadczenia, często nie zwracają wystarczającej uwagi na ryzyko wynikające z pracy, nie mają wystarczającej dojrzałości fizycznej i psychicznej, brakuje im dostatecznych umiejętności i dobrego przeszkolenia, bywa że brakuje im pewności przy artykułowaniu problemów.

Młodzi pracownicy zwykle niechętnie mówią o problemach i starają się zadowolić nowego pracodawcę. Tymczasem obowiązkiem pracodawcy jest zagwarantowanie im bezpiecznego i efektywnego wejścia w życie zawodowe. Istnieje więc potrzeba podejmowania różnorodnych działań wpływających na zachowania młodego człowieka, wśród których edukacja i wychowanie należą do najważniejszych.

Poza niezbędnym, ale prowadzonym na dobrym poziomie szkoleniem, młodym pracownikom należy zapewnić ściślejszy nadzór niż dorosłym pracownikom. Dotyczy to również studentów odbywających praktyki zawodowe i szkolenia oraz osób nowo zatrudnionych. Pracodawcy powinni uwzględnić podatność osób młodych na zagrożenia, zapewniając im adekwatne szkolenie, nadzór i środki bezpieczeństwa albo kierując do właściwej pracy.

2. Proces adaptacji pracownika do pracy

Chwila pierwszego zetknięcia pracownika z zakładem pracy jest nie doceniany, brak jest troski o wytworzenie odpowiedniego klimatu, przekazanie pełnych wstępnych informacji, przedstawienie perspektyw zawodowych, otoczenie młodego pracownika zainteresowaniem, opieką.

Nie doceniane jest zagadnienie wpływu prawidłowego kształtowania się stosunków międzyludzkich na spójność załogi, wytwarzanie mocnych więzi z zakładem pracy. Nowi pracownicy nie są w stanie pracować tak samo efektywnie, jak ich „starsi koledzy”. Wynika to z różnic kultur organizacyjnych, systemów oceniania, przyjętych celów organizacji, norm oraz z nieznamości zespołu [2].

Dlatego też po etapie doboru pracownika powinna następować tzw. adaptacja pracownika. Z psychosocjologicznego punktu widzenia adaptacja oznacza przystosowanie człowieka do nowych warunków lub środowiska [3]. Tak więc adaptacją pracownika możemy nazwać wprowadzenie nowo zatrudnionej osoby do firmy, tzn. zapoznanie z organizacją, osobami w niej pracującymi i wdrożenie do zadań.

Celem adaptacji nowoprzyjętego pracownika jest jak najszybsze i bezkonfliktowe włączenie go do organizacji oraz jej życia społecznego.

Właściwie przeprowadzona pozwala wprowadzić nowego pracownika w życie

przedsiębiorstwa, dając mu poczucie sensu, zadowolenia oraz satysfakcję z wykonywanej pracy, oferując szansę na rozwój i szkolenie, przyczyniając się do wzrostu wydajności i jakości pracy, umożliwiając przy tym utożsamianie się z kulturą organizacyjną przy jednoczesnym stworzeniu okazji do wnoszenia w nią własnych wartości.

Proces adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników ułatwia odpowiednie przygotowanie merytoryczne i praktyczne do wykonywania zawodu, oraz przystosowania się do pracy w nowym środowisku. Trudno jest powiedzieć, czy większe znaczenie ma przygotowanie zawodowe, czy społeczne.

Samo przygotowanie zawodowe nie zapewnia adaptacji na stanowisku pracy, nie mniej je ułatwia. Człowiek o pełnym i wszechstronnym przygotowaniu zawodowym szybciej pojmuje zmiany zachodzące w technice.

Działanie na rzecz adaptacji młodych powinno szczególnie intensywnie występować w pierwszym roku pracy zawodowej. Aby proces ten przebiegał szybko i sprawnie należy zapoznawać nowego pracownika z celami, organizacją, historią zakładu czy firmy, jego kulturą organizacyjną oraz przedstawić ogólne zasady pracy.

W tym celu należy udostępnić w szerszym zakresie środki potrzebne do realizacji zadań przed nim postawionych, dokładnie określić jakie zadania przed nim stoją i czego się od niego oczekuje. Przełożeni muszą pomóc nowo zatrudnionemu poznać i zaakceptować kulturę organizacyjną firmy.

Pracownik powinien jak najlepiej i możliwie szybko opanować obowiązujące wzorce i standardy zachowań współpracowników wobec siebie i względem otoczenia. Powinien zapoznać się z wewnętrznymi przepisami i regulaminami, odszyfrować nieformalne zasady współżycia z pracownikami i klientami. Do ważnych zadań przy adaptacji pracownika jest zapoznanie z możliwościami jakie stwarza firma w celu podwyższania kwalifikacji swoim pracownikom poprzez kursy, szkolenia, przedstawić ścieżkę kariery zawodowej [4].

W pierwszym najtrudniejszym okresie należy ustalić opiekuna, który czuwałby nad całościowym procesem adaptacyjnym, aby służył mu pomocą w razie wątpliwości. Osobą odpowiedzialną za wprowadzenie nowicjusza w kulturę organizacyjną może być bezpośredni przełożony.

Nie zawsze oznacza to, że on sam - osobiście - prowadzi, doradza, tłumaczy i pokazuje firmę nowemu pracownikowi. Może wyznaczyć innego pracownika jako opiekuna, który zajmuje się praktycznym wprowadzaniem do pracy i, do którego będzie można zwrócić się z prośbą o pomoc czy radę. Kierownik pełni wówczas funkcję nadzorcą nad prawidłowym przebiegiem procesu adaptacji.

Brak opiekuna jest częstym błędem procesów adaptacji. Jeżeli nikt nie zostanie nowemu pracownikowi przydzielony nikt konkretny, a pozostawieni do dyspozycji zostaną wszyscy pracownicy zakładu, może to doprowadzić do tego, że w praktyce nowy pracownik będzie czuł się pozostawiony sam sobie: sam musi rozpoznawać procedury i stosunki, panujące w firmie, zwyczaje i procesy komunikacji interpersonalnej, co skutkuje większą ilością popełnianych błędów, zmniejszoną sprawnością przepływu informacji wewnątrz firmy, utratą zaufania do firmy.

Adaptacja nowego pracownika polega również na informacji zwrotnej o jego pracy. Nowicjusz oczekuje na sygnały związane z tym, co wykonuje poprawnie, a jakie obszary jego działania powinny ulec korekcie. Chce być partnerem zarówno dla innych, w tym również dla swojego przełożonego.

Dlatego adaptacja powinna objąć również szczerze rozmowy z „młodym” pracownikiem, aby obopólnie ustalić, jak się czuje w firmie, jak współpracuje mu się z innymi, jakie zadania sprawiają mu najwięcej kłopotu, czy ma jakieś propozycje usprawnień itp. Rozmowa taka powinna przebiegać w klimacie zaufania i partnerstwa.

Niekorzystnym zjawiskiem zachodzącym podczas wdrażania nowicjusza jest niejasne

przedstawienie zakresu obowiązków. Nowy pracownik nie bardzo wie, co właściwie do niego należy, kim i czym ma się zająć itd. Sam stara się wyznaczać sobie zadania, co często prowadzi do straty czasu, energii, a więc i pieniędzy.

Nie bez znaczenia dla bezpieczeństwa nowozatrudnionego pracownika jest sposób przeprowadzenia szkolenia wstępnego z zakresy bezpieczeństwa i higieny pracy. Procedurę przeprowadzania szkolenia wstępnego bhp, które składa się ze szkolenia wstępnego ogólnego oraz z instruktażu stanowiskowego oraz zasady, cele, zakresy tematyczne, osoby uprawnione do ich przeprowadzania określa rozporządzenie Ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 180, poz. 1860 z późniejszymi zmianami).

Obowiązek uczestniczenia w takim szkoleniu dotyczy wszystkich podejmujących pracę. W ramach instruktażu ogólnego bhp nowy pracownik powinien być zapoznany w szczególności z przepisami i zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy ze względu na specyfikę jego działalności.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikowi szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy, występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Ma podstawowe znaczenie dla zapewnienia mu odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa w pracy.

3. Wyniki i dyskusja

Niewłaściwe przeprowadzenie całego procesu adaptacji pracownika lub rezygnacja z tego etapu prowadzi do wielu zjawisk negatywnych, jak: niskie wyniki, wykonywanie pracy metodą prób i błędów, dłuższe przygotowywanie się do zadań, powrót pracownika do wcześniejszych faz uczenia się, wydłużanie czasu realizacji zadań (pracownik szuka informacji na własną rękę), brak oczekiwanej skuteczności i efektywności, wypadki i awarie, fluktuacja i absencja pracowników, które po dłuższym czasie wpływają na całość kosztów organizacyjnych, odejście pracownika i związane z tym koszty oraz konflikty i pogorszenie stosunków między pracownikami.

O tym, że osoby młode mają czasami zbyt małą wyobraźnię, aby przewidzieć skutki swoich zachowań - często bardzo spontanicznych, wiemy wszyscy i częściowo przynajmniej daje się to wytłumaczyć brakiem doświadczenia zawodowego i życiowego.

Jak jednak wytłumaczyć podobny brak wyobraźni wśród pracodawców, którzy młodym pracownikom nie zapewniają prawidłowej adaptacji zawodowej na wskazanych stanowiskach lub przy powierzonych pracach.

Nieprawidłowe prowadzenie szkoleń oraz brak nadzoru osób potrafiących skorygować nieprawidłowe zachowania pracowników skutkują wypadkami - często powtarzalnymi, przestojami, awariami i zniszczonym mieniem, czyli stratami, których można uniknąć. Na stratach konkretnego zakładu się jednak nie kończy.

W dalszej perspektywie są straty społeczne - niestety, na razie zbyt rzadko są one łączone z konkretnymi zaniedbaniami w zakładach pracy.

4. Wnioski

- Pracodawcy powinni wdrożyć procedury i środki zapewniające bezpieczeństwo i ochronę zdrowia oraz niezwłocznie reagować w każdym przypadku budzącym niepokój.
- Wykraczając poza ustawowe wymagania, pracodawcy powinni dawać przykład i okazywać rzeczywistą troskę o zdrowie i bezpieczeństwo. Leży to w ich własnym interesie, bowiem

dbałość o bezpieczeństwo pracy służy działalności gospodarczej i cechuje firmy dobrze zarządzające zasobami ludzkimi.

- Środki zapewniające bezpieczeństwo młodym ludziom służą ochronie wszystkich pracowników, podnoszą renomę pracodawcy na rynku pracy i pomagają przyciągać najlepsze kadry.
- Pracodawca odpowiada za przeprowadzenie oceny ryzyka, zanim młodzi ludzie rozpoczną pracę, za wdrożenie na podstawie oceny ryzyka środków zapewniających młodym ludziom bezpieczeństwo, za zapewnienie, by młodzi pracownicy byli objęci odpowiednim nadzorem, za niekierowanie młodych, niedoświadczonych pracowników do prac, które są im wzbronione, za przekazywanie informacji o ryzyku, na które narażeni są młodzi ludzie w swojej pracy, i działaniach podjętych w celu ograniczenia tego ryzyka, za zapewnienie młodym pracownikom szkolenia, którego potrzebują, aby bezpiecznie wykonywać swoją pracę, za zapewnienie ochrony grupom szczególnie narażonym na ryzyko, takim jak młodzi pracownicy o specjalnych potrzebach.
- Pracodawca ponosi odpowiedzialność za życie i zdrowie pracowników nie tylko z prawnego, lecz także z moralnego punktu widzenia. Warto, żeby wykorzystał energię młodych ludzi i ich chęć do nauki dla dobra i pożytku swojej firmy, zapewniając w niej zdrowe i bezpieczne warunki pracy. Doświadczenie pokazuje, że potrzebne jest jednak dwutorowe podejście, nie tylko zapewnienie pracy, która jest bezpieczna dla młodych ludzi - przydzielenie im odpowiednich obowiązków, zapewnienie ochrony, szkolenia i nadzoru, ale również włączenie edukacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy do głównego nurtu działań edukacyjnych w szkołach i na uczelniach.
- Szkoła, w ramach swoich zadań, powinna dać podstawy wiedzy umożliwiającej absolwentowi samodzielne dokończanie się i doskonalenie, a także umiejętności przekwalifikowania się. Współczesny system kształcenia zawodowego wymaga dopasowania do rynku pracy, jeżeli absolwenci szkół mają uzyskać lepsze warunki zatrudnienia. Wiąże się to z dostosowaniem kierunków, programów i treści kształcenia w szkołach różnych szczebli z potrzebami rynku pracy.
- Niewątpliwie właściwe przygotowanie pod względem merytorycznym, jak i praktycznym absolwentów szkół, sprzyja adaptacji pracownika na nowym stanowisku pracy. Dlatego dążąc do wzrostu bezpieczeństwa należy kształtować bezpieczne postawy i zachowania na każdym etapie kształcenia, gdyż w edukacji dla bezpieczeństwa czas kształcenia i powtarzalność odgrywa kluczową rolę.
- Edukacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie należy rozpoczynać dopiero wtedy, gdy młodzież wchodzi w świat pracy. Zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy powinny być odpowiednio wcześniej włączone do systemu edukacji i programu szkolnego i uniwersyteckiego.
- Zagadnienia związane z bhp należy również uwzględnić w odniesieniu do praktyk i szkolenia zawodowego. Wpajając młodym ludziom kulturę zapobiegania ryzyku od najmłodszych lat, pomożemy im zachować bezpieczeństwo przez cały okres aktywności zawodowej.

Literatura

- [1] Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. <http://osha.europa.eu/>.
- [2] Szałkowski A.: *Wprowadzenie do zarządzania personelem*. Kraków 2000.
- [3] Szymczyk M.: *Słownik Języka Polskiego*, Tom I. Warszawa 1978.
- [4] Dobiesz-Żarczyńska A.: *Adaptacja nowego pracownika do pracy w przedsiębiorstwie*. Wolter Kluwer, Warszawa 2008.