

Magdalena Dobosz¹, Piotr Saja²

OSOBY DŁUGOTRWALE BEZROBOTNE W PROCESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ – ASPEKT BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Streszczenie: W artykule omówiony został problem z zatrudnieniem osób długotrwale bezrobotnych oraz ich przyszłego pracodawcy. Wskazano jak czas wpływa negatywnie na stan psychiczny i fizyczny osób nieaktywnych zawodowo oraz jak z kolei oddziałuje to na kulturę bezpieczeństwa w danym zakładzie pracy. Autorzy na podstawie programu wsparcia dla osób długotrwale bezrobotnych, który proponuje Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego pokazali jakie kryteria zatrudniania stawiane są przyszłemu pracodawcy oraz jakie niesie to za sobą nieoczekiwane wyzwania. Aby im sprostać autorzy zaproponowali edukację BHP dedykowaną do tej grupy osób. Edukację, która ma zminimalizować potencjalne zagrożenia wynikające z niewłaściwych zachowań tych pracowników. Autorzy poprzez analizę porównawczą oceny ryzyka zawodowego osoby długotrwale bezrobotnej oraz aktywnej zawodowo wskazali, że traktowanie ich jednakowo może nie przynieść oczekiwanych efektów.

Słowa kluczowe: Bezpieczeństwo pracy, bezrobocie, aktywizacja zawodowa

1. Wstęp

Odwiecznym problemem współczesnego rynku pracy po 1989 r. jest zjawisko bezrobocia. W Polsce od wielu lat ma ono charakter zjawiska masowego, a szybko postępujące zmiany na rynku pracy ciągle powiększały ilość osób wymagających pomocy. Obecnie jednak Główny Urząd Statystyczny wskazuje coraz to lepsze wyniki [1]. Plusem jest to, że z roku na rok spadek bezrobocia spowodował zmniejszenie skutków ekonomicznych. Jednak ciągle najtrudniejsze do pokonania dla bezrobotnego pozostają psychologiczne konsekwencje braku długotrwałego zatrudnienia (powyżej 1 roku). Autorzy postanowili zastanowić się czy osoba długotrwale bezrobotna jest przygotowana na obecne warunki stawione pod kontem bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Niniejszy artykuł ukaże jakie skutki ma długotrwale bezrobocie na aspekt bezpieczeństwa w zakładzie pracy i jak z nimi postępować.

¹ mgr, Podkarpackie Centrum Usług Dydaktycznych, 35-083 Rzeszów, ul. Rymanowska 15 a, mdobosz@pcud.edu.pl

² mgr, Podkarpackie Centrum Usług Dydaktycznych, 35-083 Rzeszów, ul. Rymanowska 15 a, psaja@pcud.edu.pl

2. Bezpieczeństwo i higiena pracy w przepisach prawa

Podstawowe wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy zawarte zostały w Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. (z późniejszymi zmianami) Kodeks Pracy - Dział X. Więcej szczegółowych informacji dostarczają nam Rozporządzenia, w tym najważniejsze Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997 r. Nr 129, poz. 844 z późniejszymi zmianami) oraz Polskie Normy.

Warto jednak pamiętać, że samo przestrzeganie przepisów prawnych nie zapewni bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Dopiero świadome dbanie o ich przestrzeganie i prawdziwa chęć współpracy w tym zakresie zarówno pracodawcy jak i pracownika może przynieść oczekiwane rezultaty. Wiele zależy od pracodawcy, ale również od podejścia do spraw BHP osób zatrudnianych. Niejednokrotnie staje się to największym wyzwaniem dla inspektorów ds. BHP.

3. Długotrwale bezrobocie a możliwość zatrudnienia

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001) za długotrwale bezrobotnego uznaje osobę, która pozostaje w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych [2].

Niestety w wielu Urzędach Pracy co druga osoba zarejestrowana posiada status osoby długotrwale bezrobotnej. To ta grupa stanowi największe wyzwanie dla tych instytucji ponieważ czas spowodował, że osoby te najtrudniej zaktywizować. Wprowadzana dodatkowa aktywizacja powoduje, że przeznaczane są dla tych osób duże środki finansowe.

Jest to spowodowany tym, że wśród najdłużej pozostających bez zatrudnienia sporo jest osób, które co prawda poszukują pracy, ale ich kwalifikacje, umiejętności i doświadczenia (które niestety dezaktualizują się z czasem), a także wiek (osoby po 50 roku życia) powodują, że najtrudniej im znaleźć odpowiednią ofertę pracy.

Znalezienie się w gronie osób długotrwale bezrobotnych ma swoje negatywne skutki. Do tych skutków należy pogorszenie stanu zdrowia psychicznego i fizycznego. Najczęściej obserwowane są zaburzenia zdrowia psychicznego, w tym objawy depresyjne - smutek, zubożenie, przygnębienie. Wzrost poziomu stresu spowodowany brakiem umowy o pracę, przyczynia się do następujących problemów: z sercem, wrzody żołądka, wzrasta ciśnienie krwi, pojawia się brak koordynacji i koncentracji, ogólne przemęczenie oraz bezsenność i inne. Sytuacja bezrobotnego prowadzi do rezygnacji z dbania o siebie, w tym wizyt lekarskich i przyjmowania lekarstw, gdyż brakuje na to zwyczajnie środków finansowych. U wielu ludzi

dotkniętych bezrobociem obserwuje się także zmiany osobowości. Permanentny stan frustracji, podenerwowania, narastający lęk o przyszłość, obojętność to negatywne czynniki procesu bezrobocia, prowadzące do powstawania wielu zachowań społecznych - alkoholizmu, narkomanii, prostytucji i przestępczości. Twierdzenie, że stan bezrobocia wywołuje te zachowania jest zbytnim uproszczeniem. Niewątpliwie jednak brak pieniędzy, a nawet bieda stwarza podatny grunt dla rozwoju wielu patologii [3].

Brak stałego zatrudnienia, które tworzy codzienny rytm życia, często wywołuje u osób bezrobotnych brak umiejętności zarządzania czasem, charakteryzujący się trudnością w organizowaniu i wykorzystaniu czasu wolnego. U takich osób zanika samodyscyplina, a coraz trudniej zmotywować ich do jakiegokolwiek aktywności. Poczucie bezsilności oraz występująca pasywność powoduje trudności z koncentracją uwagi, spowolnienie ruchów i zaburzenia procesów poznawczych, a w konsekwencji pogarsza orientację w rzeczywistości [4].

Należy pamiętać, że osoba pozostająca bez pracy nie rezygnuje nagle, z dnia na dzień z wszelkich działań, nie traci z dnia na dzień poczucia swojej wartości, to proces długotrwały, który uzależniony jest od cech osobowości i indywidualnej sytuacji danego człowieka. Powrót do pracy nie oznacza także szybkiego powrotu do zdrowia [5].

W związku z powyższym dla tych osób przygotowuje się specjalne programy aktywizacyjne, które zakładają zatrudnienie osób bezrobotnych poprzez skierowanie ich do pracodawców. Pracodawcy ze względu na możliwość wykorzystania ulg zatrudniają osoby długotrwale bezrobotne [6].

Tego typu propozycji dla bezrobotnych jest więcej. Zakres pomocy, jaka zostanie zaoferowana, zależy od programu działania każdego z powiatowych urzędów pracy. Im poważniejszy problem z występującym bezrobociem tym większe kwoty przeznaczane są na walkę z długotrwałym bezrobociem. Niektóre urzędy korzystają z usług zewnętrznych agencji. Tak też Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego zaproponowała pomoc dla długotrwale bezrobotnych organizując Projekt pt. „ROWES- kompleksowe wsparcie sektora ekonomii społecznej w subregionie I”.

4. Projekt „ROWES - kompleksowe wsparcie sektora ekonomii społecznej w subregionie I”

Głównym celem projektu jest wzmocnienie sektora ekonomii społecznej w subregionie I w latach 2017-2019 poprzez utworzenie 227 miejsc pracy, jak również wspieranie rozwoju zatrudnienia, w szczególności osób długotrwale bezrobotnych oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Pracodawca wyrażający chęć stworzenia nowych miejsc pracy musiał spełniać stawiane mu warunki co do osób zatrudnianych. Wyrażając chęć stworzenia nowych miejsc pracy musiał zatrudnić:

- Osobę długotrwale bezrobotną zarejestrowaną w ewidencji urzędów pracy;
- Osobę bezrobotną niezarejestrowaną w ewidencji urzędów pracy;
- Osobę do 30 roku życia lub po ukończeniu 50 roku życia, posiadającą status osoby poszukującej pracy, bez zatrudnienia;
- Osobę z niepełnosprawnościami zatrudnioną w Zakładzie Aktywizacji Zawodowej (osoba niepełnosprawna w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011r. Nr127, poz.721, z późn.zm.), a także osoba z zaburzeniami psychicznymi w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 1994r. o ochronie zdrowia psychicznego (Dz.U. z 2011r. Nr 231, poz.1375);
- Osobę bezdomną lub dotkniętą wykluczeniem z dostępu do mieszkań w rozumieniu wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego i realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020;
- Osobę niesamodzielną – osobę, która ze względu na wiek, stan zdrowia lub niepełnosprawność wymaga opieki lub wsparcia w związku z niemożnością samodzielnego wykonywania co najmniej jednej z podstawowych czynności dnia codziennego;
- Osobę zagrożoną ubóstwem lub wykluczeniem społecznym;
- Osobę bezdomną;
- Osobę zwalnianą z zakładu karnego mająca problemy w integracji ze środowiskiem;
- Uchodząc realizującego indywidualny program integracji;
- Chorego psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego;
- Uzależnionego od alkoholu, narkotyków.

Wszystkie powyższe kryteria stanowią nie tylko wyzwanie dla pracodawców, ale podnoszą poprzeczkę Inspektorowi ds. BHP. To jego zadaniem jest uwzględnienie w procesie tworzenia kultury bezpieczeństwa potencjalnych zagrożeń w środowisku pracy, które mogą wynikać z długotrwałego bezrobocia lub innych w/w kryteriów.

5. Aspekt bezpieczeństwa przy zatrudnianiu osób długotrwale bezrobotnych

Zatrudnianie osób długotrwale bezrobotnych nie zwalnia pracodawcy z zapewnienia szczególnych warunków BHP, wręcz przeciwnie pojawiają się elementy, które być może do tej pory nie występowały. W związku z tym spełnienie przepisów BHP, będzie wymagało wnikliwszej analizy stanowiska oraz pracownika

pod kątem ergonomii oraz bezpieczeństwa świadczonej pracy. Więcej uwagi należy w takiej sytuacji poświęcić opracowywanej ocenie ryzyka zawodowego, by wykluczyć lub zminimalizować ewentualne zagrożenia niewystępujące do tej pory. Zbieranie informacji oraz dogłębna ich analiza powinna wykazać oraz przewidzieć potencjalne wypadki, a co za tym idzie wprowadzić odpowiednie środki profilaktyczne.

Zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 226 Kodeksu Pracy pracodawca:

- ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą,
- stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- informuje pracowników o ryzyku zawodowym.

Ocena ryzyka zawodowego to proces wieloetapowy. Powinna być przeprowadzana „krok po kroku”, bo tylko tak można uzyskać pełne i wiarygodne dane, konieczne do właściwego zarządzania ryzykiem.

Biorąc pod lupę osoby długotrwale bezrobotne wyniki oceny ryzyka zawodowego mogą wykazać podwyższenie poziomu ryzyka spowodowane nieprawidłowym zachowaniem się pracownika³ (skutki długotrwałego bezrobocia), w tym:

- Nieznajomością zagrożenia;
- Nieznajomością przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- Lekceważeniem zagrożenia (brawura, ryzykanctwo);
- Lekceważeniem poleceń przełożonych;
- Niedostateczną koncentracją uwagi na wykonywanej czynności;
- Zaskoczeniem niespodziewanym zdarzeniem;
- Niewłaściwym tempem pracy;
- Brakiem doświadczenia w danej pracy;
- Innymi przyczynami (bycie pod wpływem alkoholu);
- Monotonia pracy;
- Działanie pod wpływem stresu;

Niewłaściwe zachowanie pracownika, może być kluczowym punktem na który należy szczególnie zwrócić uwagę. Wstępem do poprawy tego typu zachowań będą rzetelnie przeprowadzane szkolenia BHP.

6. Edukacja BHP dla osób długotrwale bezrobotnych

Osoby długotrwale bezrobotne podlegają tym samym przepisom co osoby aktywne zawodowe. Traktowanie ich jednakowo może nie przynieść oczekiwanych

³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy

efektów. Dopilnowanie obowiązku szkoleń BHP spoczywa na pracodawcy. Gdy nie dostosuje się on do odgórných zaleceń, odpowiedzialność za wszelkie wypadki w miejscu pracy i ich skutki ponosi właśnie on. W konsekwencji firma może ponieść nieoczekiwane skutki ekonomiczne. Dlatego w gestii pracodawcy powinno leżeć opracowanie takiego modelu szkoleń w którym podaje się szczegółowe programy dla osób długotrwale nieaktywnych zawodowo. W opinii autorów artykułu czas przeznaczony na szkolenie okresowe (8 godzin szkolenia BHP zgodne wg. Rozporządzenia w sprawie szkoleń BHP) należy szczegółowo wypełnić treściami dopasowując poszczególne moduły do charakteru pracy, uciążliwości i występujących narażeń lub nawet zwiększyć ich zakres godzinowy. Nie rzadko w zaleceniach Państwowej Inspekcji Pracy pojawia się nakaz o przeprowadzaniu szkoleń częściej niż wskazuje to Rozporządzenia. Wynika to z faktu, iż częstotliwość ich przeprowadzania powinna być uzależniona od stopnia występującego ryzyka. Czas szkoleń oraz forma powinny być odpowiednio dopasowane do grupy odbiorców. Albowiem ciągle doskonalenie i wprowadzanie nowych środków dydaktycznych oraz odpowiednich form szkolenia może powodować zwiększenie zaangażowanie się pracowników w kulturę BHP. Treści szkolenia mogą być także środkiem profilaktycznym zmniejszającym występujące ryzyko zawodowe.

7. Ryzyko zawodowe pracownika aktywnego zawodowo i długotrwale bezrobotnego

Poniżej przedstawiono krótką analizę dwóch ocen ryzyka zawodowego uwzględniającą jedynie jeden różniący ich parametr – osoba aktywna zawodowo oraz długotrwale bezrobotna. Wykorzystano do tego Metodę Risk Score ($P \times E \times S = R$).

Tabela 1. Analiza porównawcza prawdopodobieństwa wystąpienia zagrożeń pracownika aktywnego zawodowo i długotrwale bezrobotnego

Zagrożenie	Metoda Risk score			Osoba aktywna zawodowo	Długotrwale bezrobotna	Metoda Risk score			
	P	E	S			P	E	S	
				R= Wynik					
Ostre krawędzie	3	0,5	3	4,5 - Akceptowalne	54 - Tolerowane	6	3	3	
Uderzenie o nieruchome przedmioty	3	0,5	3	4,5 - Akceptowalne	54 - Tolerowane	6	3	3	
Uderzenie przez spadające przedmioty	3	0,5	3	4,5 - Akceptowalne	54 - Tolerowane	6	3	3	
Energia	3	0,5	3	4,5 - Akceptowalne	54 - Tolerowane	6	3	3	

elektryczna								
Substancje i preparaty chemiczne	3	6	7	126 - Tolerowane	252 - Tolerowane	6	6	7
Stres, obciążenia psychiczne	6	1	3	18 - Akceptowalne	180 - Tolerowane	10	6	3
	Zalecana kontrola, działania profilaktyczne nie są konieczne				Konieczna kontrola, zalecane działania profilaktyczne			

Źródło: Opracowanie własne

Z analizy tabeli wynika jednoznacznie, że występujące różnice w prawdopodobieństwie wystąpienia zdarzenia (P) znacznie zmieniają wynik oceny ryzyka zawodowego dla omawianych stanowisk. Występuje, więc konieczność wprowadzania działań profilaktycznych lub jedynie kontrola występujących zagrożeń.

Należy jednak pamiętać, że ocena ryzyka zawodowego staje się bardziej precyzyjna, gdy uwzględnimy w niej wszystkie determinanty mogące zmienić jej wynik.

8. Zakończenie

Efektywne eliminowanie skutków długotrwałego bezrobocia wymaga dopracowanych rozwiązań systemowych i opracowania specjalnych programów, które wskazały by drogę działania do poradzenia sobie z wyżej wymienionymi problemami. Takie osoby powinny zostać objęte indywidualną pomocą psychologiczną, jak i grupową. Szkolenia zawodowe powinny pomóc w znalezieniu pracy, a rzetelnie przeprowadzone szkolenia BHP powinny pomóc w odnalezieniu się w kulturze bezpieczeństwa pracy.

Proces aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych musi opierać się także o aspekt bezpieczeństwa i higieny pracy gdyż praca takiej osoby stanie się bardziej efektywna i świadoma. Spowoduje to pozostanie w interakcji z innymi pracownikami, a także środowiskiem pracy.

Bibliografia

- [1.] <https://stat.gov.pl>
- [2.] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001)
- [3.] Bańka A., Bezrobocie, Podręcznik Pomocy Psychologicznej, Wyd. Print - B, Poznań 1992.
- [4.] Borkowski T., Marcinkowski A., Socjologia bezrobocia, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999.

- [5.] Nowacki T.W. Nowy słownik pedagogiki pracy, Wydawnictwo WSP TWP, Warszawa 2000.
- [6.] <http://rzeszow.praca.gov.pl/>
- [7.] Woźny A., Pacana A., Ocena Ryzyka zawodowego, OWPRz, Rzeszów 2013

LONG-TERM UNEMPLOYED PEOPLE IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES - THE ASPECT OF SAFETY AND HYGIENE

Abstract: The article discusses the problem of employing the long-term unemployed and their future employer. It was indicated how time affects the mental and physical state of inactive people and how it in turn affects the culture of safety in a given workplace. The authors, based on the support program for the long-term unemployed, proposed by the Rzeszów Regional Development Agency, showed what employment criteria are set for the future employer and what are the unexpected challenges. In order to meet them, the authors proposed health and safety education dedicated to this group of people. Education, which is to minimize potential threats resulting from inappropriate behaviors of these employees. The authors, through a comparative analysis of occupational risk assessment of a long-term unemployed person and an active employee, indicated that treating them equally may not bring the expected results.

Key words: professional activation, unemployment, work safety,

Data przesłania publikacji do Redakcji: 18.06.2018

Data akceptacji publikacji przez Redakcję: 03.07.2018