

JAUNŲ DARBUOTOJŲ ĮTRAUKIMAS Į DSS SRITĮ

ĮVADAS

Jaunų darbuotojų įtraukimas į darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) sritį yra veiksminga priemonė darbo vietos saugos kultūrai stiprinti ir veiklos rodikliams gerinti.

Kad jauni žmonės priimtų darbo vietos saugos kultūrą, reikia:

- įtraukti juos į DSS;
- juos įgalinti ir
- suteikti jiems galimybę išsakyti savo nuomonę ir būti išklausytiems.

Jauniems žmonėms turėtų būti suteiktos jų gebėjimus atitinkančios saugios ir sveikos darbo vietos. Jiems reikalingi tinkami mokymai ir priežiūra. Jaunus žmones būtina aktyviai įtraukti, jei norima, kad jie priimtų darbo vietos saugos kultūrą ir bendradarbiautų sprendžiant DSS klausimus – nepakanka jiems vien pateikti saugos taisyklių vadovą.

Jei jauni žmonės bus tinkamai skatinami ir remiami, jei bus plečiamos jų žinios, supratimas, pasitikėjimas ir kompetencija, bus daug labiau tikėtina, kad jie padės valdyti su jų darbu susijusią riziką ir galimus sveikatos sutrikimus ir ateityje ims patys propaguoti saugą ir sveikatą.

KOMUNIKACIJA IR ĮGALINIMAS

Be mokymo ir priežiūros, geriausia jauniems darbuotojams taikoma DSS praktika apima šiuos aspektus:

- **Komunikacija** – dvišalis dialogas, skirtas užtikrinti, kad jaunų darbuotojų nuomonė būtų išgirsta ir kad į ją būtų atsižvelgta. Jauni darbuotojai bus suinteresuoti toliau dalyvauti procese, tik jei jie many, kad jų iškelti klausimai yra kaip nors sprendžiami.
- **Įgalinimas** – jaunų darbuotojų skatinimas mesti iššūkį labiau patyrusiems darbuotojams ir vadovams, bet ir pripažinimas, kad jie turi ne tik teises, bet ir pareigas.

Vis daugiau jaunų darbuotojų rizikos prevencijos pagrindus bus įgiję mokykloje ir universitete. Tuo galima remtis darbo vietoje, be to, tai užtikrina, kad jaunimas bus imlesnis darbuotojų saugos ir sveikatos klausimams.

BENDROVIŲ PRAKTIKA

Toliau pateikiami pavyzdžiai rodo, kaip įtraukti jaunimą, kad jis atliktų svarbų vaidmenį organizacijos saugos valdymo sistemoje.

Sveikata ir sauga yra svarbi Jungtinės Karalystės **energetikos bendrovės E.ON** pameistrių mokymo proceso dalis. Pameistrių įtraukimas į darbuotojų saugos ir sveikatos valdymą ir jų dalyvavimo užtikrinimas yra proceso sudėtinė dalis.

- Prie pameistrių priežiūros prisideda įgūdžių koordinatorius. Kas tris mėnesius atliekamas pažangos vertinimas, per kurį įvertinami pameistrio veiklos rezultatai, įgūdžių koordinatoriui suteikia galimybę nustatyti pameistrio požiūrį į darbuotojų saugą ir sveikatą.
- Jaunimas įtraukiamas tiesiogiai. Pavyzdžiui, absolventams paskiriama atlikti įgyvendinamų saugos projektų tyrimą, ir paprašoma, kad jis pateiktų rekomendacijų, kaip pagerinti padėtį. Nesvarbu, ar absolventai pradeda vadybininko ar techninę karjerą, jie visi dalyvauja diegiant organizacijos saugos kultūrą.
- Bendravimo forumams priskiriami pameistrių vadovų elektroniniai saugos biuleteniai ir trumposios

žinutės – tai papildomų priemonių derinys.

- Kaip pameistrių įgalinimo pavyzdį galima nurodyti pameistrių forumus, įskaitant darbo grupes, sprendžiančias asmeninės apsaugos įrangos ir įrankių klausimus. Čia labiau patyrę pameistrai perduoda savo žinias ir patarimus naujiems kolegoms. Be to, pameistrių forumų atstovai kviečiami dalyvauti nacionalinėje E.ON darbuotojų saugos ir sveikatos atstovų konferencijoje. Pavyzdžiui, pameistrai pastebėjo, kad darbuotojai nenešiodavo saugos akinių, nes jie neatrodė stilingai. Pasiūlytas naujas modelis, kuris pasirodė priimtinesnis.

Mokymo programų įgyvendinimo patirtis rodo, kad jaunų darbuotojų pasitelkimas tikroms jų darbo vietoje kylančioms darbuotojų saugos ir sveikatos problemoms spręsti jiems yra reikšmingesnis ir padeda mokytis veiksmingiau. Be to, jis gali papildyti darbdavių pavojaus nustatymo ir rizikos valdymo procesus. Vokietijos **energijos tiekėjas „RWE Westfalen-Weser-Ems“** įtraukia savo antramečius pameistrius į pirmamečių pameistrių mokymą. Prižiūrėtojo ar saugos departamento padedami ir remdamiesi savo patirtimi, susijusia su nelaimingais atsitikimais ir jų išvengimu, jie padeda ruošti savo naujesiems kolegoms skirtas pamokas apie DSS. Šis paprastas ir ekonomiškai efektyvus metodas darbdaviui yra papildoma rizikos vertinimo ir valdymo priemonė.

Jungtinės Karalystės **statybų sektoriaus bendrovė „ROK Construction“** puoselėja tokią įgalinimo kultūrą, kuri skatina jaunuosius darbuotojus prisiimti atsakomybę sveikatos ir saugos veiklos srityje ir dalyvauti joje. Jie skatinami kelti iššūkius kolegoms ar vadovams – taip siekiama, kad darbuotojai prisidėtų prie šios veiklos ir keltų klausimus. Kiti būdai išklausti jų nuomones ir idėjas yra atvirų durų politika, konfidenciali pagalbos linija ir konfidencialaus pranešimų teikimo forma. Patarėjai perduoda išsakytus klausimus ar idėjas. Jauni darbuotojai raginami aktyviai dalyvauti bendrovės darbuotojų forumuose, o darbuotojų žurnale skelbiama apie darbuotojų indėlį.

Jauni darbuotojai gali turėti išradingesnių idėjų, kaip įtraukti jaunimą į DSS sritį, nei kiti darbuotojai. Pavyzdžiui, Belgijoje **plieno bendrovė „Arcelor“** darbuotojus samdė per įdarbinimo tarnybą „**Manpower**“. Pretendentai pirmiausia dalyvaudavo sveikatos ir saugos mokymuose ir laikydavo testą įdarbinimo tarnyboje. Tačiau gana daug jų testo neišlaikydavo, be to, pastebėta, kad pradėję dirbti nauji darbuotojai prisimindavo tik nedaug gautos informacijos. Reaguojant į tai, jaunų draudimo įmonės AXA darbuotojų paprašyta parengti interaktyvią potencialių darbuotojų mokymo įdarbinimo tarnyboje priemonę. Pradėjus rengti tokius naujus kandidatų mokymus ir testus, nauji darbuotojai ėmė sąmoningiau vertinti saugą ir testus išlaikydavo daug sėkmingiau.

Jaunų darbuotojų idėjų reikšmingumą parodė Nyderlandų profesinio švietimo **žemės ūkio sektoriaus** iniciatyva, kurią rengiant dalyvavo konsultavimo DSS klausimais įmonė „**Stigas**“. Po raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų prevencijos mokymo per stažuotę žemės ūkio mokykloje studentų paprašyta pasiūlyti vienos kilusios problemos sprendimą. Pasiūlyti sprendimai buvo paprasti: pavyzdžiui, studentai, atliekantys darbo praktiką kraštovaizdžio sodininkystės srityje, projekto įgyvendinimo pradžioje pasiūlė sode nutiesti taką, kad būtų lengviau naudoti karučius. Darbdavys įgyvendino šį nieko nekainuojantį sprendimą.

Siekdami nustatyti ir spręsti problemas **Jungtinės Karalystės statybų bendrovės „Sheldon“** pameistrai nuolat asmeniškai bendrauja su žmogiškųjų išteklių, mokymo arba sveikatos ir saugos skyriaus vadovu. Bendrovėje „Sheldon“ atsižvelgiama į tai, kad žmonių asmenybės ir charakteriai skiriasi: kai kurie yra drovūs, kiti – kupini pasitikėjimo savimi, ir bendrą kalbą randa ne su kiekvienu vadovu, todėl pameistrai gali rinktis, su kuriuo iš trijų vadovų jie nori bendrauti.

Nors čia pateikti didesnių bendrovių pavyzdžiai, tokius principus galėtų taikyti bet kokio dydžio organizacijos.

DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ VAIDMUO

Kai kurios įmonės privalo turėti darbuotojų atstovus. Konkretūs reikalavimai nustatyti nacionaliniuose teisės aktuose. Gera saugos kultūra apima aktyvų bendradarbiavimą su darbuotojų (saugos) atstovais ir profesinėmis sąjungomis, jei tokių esama. Jei įmonėje veikia profesinė sąjunga, jauni darbuotojai raginami prie jos prisijungti. Darbuotojų saugos atstovai ir profesinės sąjungos turėtų būti kviečiami prisidėti prie įvadinio mokymo programos. Su jais turėtų būti konsultuojamasi sprendžiant DSS klausimus, susijusius su jaunais darbuotojais, pavyzdžiui, atliekant rizikos vertinimus.

Viena darbuotojų saugos atstovo funkcijų – užtikrinti darbdavių ir darbuotojų bendravimą. Kad šis bendravimas būtų veiksmingas, būtina įtraukti jaunus darbuotojus. Pavyzdžiui:

- darbuotojų saugos atstovai turėtų bendrauti su jaunais darbuotojais, raginti juos laikytis saugos procedūrų ir padėti jiems įgyti pasitikėjimo kelti DSS klausimus;
- darbuotojų saugos atstovas galėtų surengti jaunų darbuotojų diskusiją apie DSS arba su jais surašyti kūnei kylančius pavojus.

IŠTEKLIAI

- Daugiau informacijos apie Jungtinės Karalystės pavyzdžius: *British Safety Council, Ensuring the safety and health of young workers, British Safety Council, London, 2010* (Didžiosios Britanijos saugos taryba, „Jaunų darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas“, Londonas, 2010 m.). Skelbiama adresu https://www.britsafe.org/sites/default/files/editor/Young_Workers_Report.pdf
- Daugiau informacijos apie pavyzdžius iš Belgijos, Vokietijos ir Nyderlandų: *European Agency for Safety and Health at Work, A safe start for young workers in practice, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007* (Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, „Saugi jaunų darbuotojų darbinio gyvenimo pradžia“, Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2007 m.) Skelbiama adresu <https://osha.europa.eu/lt/publications/reports>
- Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, E-fact 7 — *Worker safety representatives and the protection of young workers* (leidinys E-fact Nr. 7 „Darbuotojų saugos atstovai ir jaunų darbuotojų apsauga“). Skelbiama adresu <https://osha.europa.eu/lt/publications/e-facts>
- EU-OSHA interneto puslapiai apie darbuotojų dalyvavimą: <https://osha.europa.eu/lt/topics/worker-participation>
- EU-OSHA interneto puslapiai apie valdymą ir lyderystę: <https://osha.europa.eu/lt/topics/management-leadership>
- EU-OSHA interneto puslapiai apie jaunimą: https://osha.europa.eu/lt/priority_groups/young_people