

A FIATAL MUNKAVÁLLALÓK BEVONÁSA A MUNKAVÉDELMI GYAKORLATBA

Bevezető

A fiatal munkavállalók bevonása a munkavédelem gyakorlatába a munkahelyi biztonsági kultúra megerősítésének és az e téren elért teljesítmény növelésének hatékony eszköze.

Ahhoz, hogy a fiatalok egy munkahely biztonsági kultúrájának részeseivé váljanak,

- be kell őket vonni a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos feladatokba;
- képessé kell tenni őket a részvételre; és
- lehetőséget kell teremteni véleményük kifejtésére és figyelembevételére.

Saját képességeiknek megfelelő, biztonságos és egészséges munkahelyeket kell biztosítani a fiataloknak. Megfelelő képzésben és felügyeletben kell részesülniük. Ahhoz, hogy beilleszkedjenek a munkahelyük biztonsági kultúrájába és együttműködjenek a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdéseiben, aktívan be kell kapcsolódniuk az azzal kapcsolatos feladatokba; nem elég a „kezükbé nyomni” a biztonsági szabályok kézikönyvét.

A fiatalok a megfelelő bíztatás és támogatás, valamint ismereteik, tudásuk, önbizalmuk és hozzáértésük fejlesztése esetén nagyobb valószínűséggel veszik ki a részüket a kockázatok és a munkájukhoz kapcsolódó esetleges egészségügyi problémák kezeléséből, és válnak a munkahelyi biztonság és egészségvédelem jövőbeli „bajnokaivá”.

Kommunikáció és „képesség tétel”

A fiatalok legjobb gyakorlatok szerinti munkavédelmi megközelítése a képzés és a felügyelet mellett a következőket is magában foglalja:

- **Kommunikáció** — kétirányú párbeszéd annak biztosítása érdekében, hogy a fiatalok hallathassák hangjukat, és véleményük kellő figyelmet kapjon. A fiatalok csak akkor vesznek részt továbbra is szívesen a folyamatban, ha úgy érzik, foglalkoznak az általuk felvetett kérdésekkel.
- **Képesség tétel** — magabiztossá kell tenni őket annyira, hogy akár vitázzanak is a tapasztaltabb munkavállalókkal és vezetőikkel, ugyanakkor tudatni kell velük, hogy jogaik mellett kötelezettségeik is vannak.

Egyre gyakoribb, hogy a fiatalok már az iskolában/felsőoktatásban tanulnak a kockázat-megelőzés alapjairól. Ez jó kiindulási pontot ad a munkahely számára a további építkezéshez, ugyanakkor biztosítja, hogy a fiatalok fogékonyabbak legyenek a munkavédelem kérdéskörére.

Vállalati gyakorlat

A következő példák bemutatják, hogyan lehet a fiatalokat bevonni és fontos szerepet adni nekik egy szervezet biztonsági irányítási rendszerében.

Az egészség és biztonság témaköre az egyesült királyságbeli **E.ON energetikai vállalat** gyakornoki képzésének szerves részét képezi. A gyakornokok bevonása a munkavédelmi irányításba és tartós részvételük biztosítása egyaránt hozzátartozik a folyamathoz.

- A gyakornokok felügyeletében egy készségkoordinátor is részt vesz. Az elért eredmények áttekintésére háromhavonta kerül sor, ennek során értékelik a gyakornokok teljesítményét, ugyanakkor a készségkoordinátornak arra is lehetősége nyílik, hogy megismerje a gyakornokok munkavédelemmel kapcsolatos nézeteit.

- A fiatal munkavállalókat közvetlenül bevonják a teendőkbe. Például a friss diplomásokat valódi biztonsági projektek kivizsgálásával bízzák meg, amelynek végeztével javításra vonatkozó ajánlásokat várnak tőlük. Ily módon ezek a fiatalok akár az irányításon, akár a technikai megoldásokon alapuló utat választják, mindenképpen részeseivé válnak a szervezet biztonsági kultúrájának.
- Kommunikációs fórumok is rendelkezésükre állnak, például a gyakornokok vezetőinek elektronikus biztonsági hírlevelei vagy szöveges üzenetei – azaz különböző kiegészítő intézkedések összessége.
- A gyakornokok „képesse tételére” szolgáló módszerek egyike a gyakornokok fóruma, amelyen belül például egyéni védőfelszerelésekkel- és eszközökkel foglalkozó munkacsoportok működnek. Itt a tapasztaltabb gyakornokok adják át tudásukat és tanácsaikat fiatalabb kollégáiknak. A gyakornoki fórumok képviselői az E.ON munkavédelemért felelős munkavállalói képviselőinek részvételével tartott országos konferenciára is meghívást kapnak. Egyik alkalommal például a gyakornokok megjegyezték, hogy sokan azért nem hordanak védőszemüveget, mert az „nem néz ki jól”. Ezt követően beszerezték egy új modellt, amelyet a fiatalok jobban elfogadtak.

A képzési programok tapasztalata azt mutatja, hogy a fiatalok bevonása a valódi munkavédelmi problémák megoldásába értelmesebb és hatékonyabb tanulást tesz lehetővé. Ráadásul ez a módszer a munkaadó veszélyt jelző és kockázatkezelési eljárásait is gazdagítja. Egy német **energiaszolgáltató, az RWE Westfalen-Weser-Ems** a másodéves gyakornokokat vonja be az első évesek oktatásába. Felettesük vagy a biztonsági osztály támogatása mellett saját elszenvedett vagy kvázibalesetekkel kapcsolatos tapasztalataik alapján tartanak egy, a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel foglalkozó órát fiatalabb társaiknak. Ez az egyszerű, költséghatékony megközelítés ráadásul további adatokkal szolgál a munkaadó számára a kockázatértékelés és -kezelés terén.

Egy egyesült királyságbeli **építőipari vállalat, a ROK Construction** olyan munkahelyi kultúrát teremtett az ifjú alkalmazottak készségeinek fejlesztése érdekében, amely felelősségvállalást és aktív részvételt tesz lehetővé számukra a biztonság és egészségvédelem területén. Arra ösztönzik őket, hogy tegyenek fel kérdéseket kollégájuknak vagy főnöküknek – mindezt annak szellemében, hogy a munkavállalók javaslatokat tehessenek fel, kérdezhessenek, valamint megkérdőjelezhessenek dolgokat. A fiatalok véleményének meghallgatására és elképzeléseik figyelembevételére szolgáló módszerek közé tartozik még a „nyitott ajtó” politikája, a bizalmas segélyvonal és a bizalmas bejelentési lap elérhetővé tétele, valamint az, hogy mentorok továbbítják az esetleges aggályokat vagy ötleteket. A fiatal munkavállalókat arra is ösztönzik, hogy vegyenek részt a vállalat munkavállalói fórumain, a munkavállalói magazinban pedig rendszeresen közlik a munkavállalói hozzájárulásokat.

Leginkább a fiatal munkavállalók tudhatják a legjobban, hogyan vonhatók be a fiatalok a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kérdésekbe. A belga **Arcelor acélipari vállalat** például a **Manpower** munkaerő-közvetítő ügynökségen keresztül toborzott munkatársakat. A jelölteknek először egy munkavédelmi képzésen kellett részt venniük, amelynek anyagából az ügynökségnél tettek vizsgát. A vizsgán azonban nagy volt a bukási arány, és megfigyelték, hogy mire az új munkavállalók munkába álltak, igen kevésre emlékeztek. A helyzet javítása érdekében felkérték a mindkét céget biztosító AXA társaság fiatal munkatársait, hogy dolgozzanak ki egy olyan interaktív eszközt, amelyet a munkaerő-közvetítő ügynökség felhasználhat a potenciális munkavállalók képzésénél. Az új, előtoborzási képzési és vizsgarendszer bevezetését követően az új alkalmazottak tudatosabbá váltak a munkahelyi biztonság terén, és sokkal többen feleltek meg a képzést záró vizsgán is.

Egy holland **mezőgazdasági** szakképzési kezdeményezés, amelybe a **Stigas** munkavédelmi tanácsadó céget is bevonták, kiválóan demonstrálta, hogy érdemes értéként kezelni a fiatalok elképzeléseit. A váz- és izomrendszeri problémák megelőzéséről szóló képzést követően a mezőgazdasági főiskola hallgatóit arra kérték, hogy a munkahelyi gyakorlatuk során tegyenek javaslatot egy valódi probléma megoldására. Gyakran igen egyszerű megoldások születtek: például a díszkertészeti projektben részt vevő hallgatók azt javasolták, hogy a projekt kivitelezését kezdjék a kerti út lerakásával, hogy a későbbiekben könnyebben lehessen közlekedni a talicskákkal. A munkáltató elfogadta ezt a többletköltséggel nem járó megoldást.

A problémák azonosításának és megoldásának elősegítése érdekében az egyesült királyságbeli **Sheldon építőipari vállalat** gyakornokai rendszeres, négy szemközti megbeszéléseket folytattak a humán erőforrásokért, a képzésért, valamint az munkavédelemért felelős vezetők egyikével. A Sheldonnál jól tudják, hogy az emberek személyisége és tulajdonságai különbözőek: vannak félénkek, míg mások tele vannak önbizalommal; egyesek az egyik vezetővel jönnek ki jobban, mások a másikkal.

Ezért a három vezető bármelyikével beszélhettek.

Bár ezeket a példákat nagyvállalatoktól kölcsönöztük, az itt bemutatott megközelítéseket bármilyen méretű szervezet alkalmazhatja.

A munkavédelmi szerepe

Vannak munkahelyek, ahol kötelező ket kijelölni. Az erre vonatkozó követelményeket a nemzeti jogszabályok írják elő. A jó munkahelyi biztonsági kultúra része a munkavállalók (biztonságért felelős) képviselői, valamint – ha vannak – a szakszervezeti képviselők közötti aktív együttműködés. Ahol létezik szakszervezet, ott ösztönözni kell a fiatalokat a belépésre. A munkavédelmi képviselőket és a szakszervezeteket fel kell kérni, hogy vegyenek részt az új munkavállalóknak tartandó, bevezető képzésben. Ki kell kérni a véleményüket a fiatal munkavállalókat érintő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kérdésekben, például a kockázatértékelések elvégzésekor.

A munkavédelmi képviselő egyik feladata, hogy kommunikációs csatornát biztosítson a munkaadó és a munkavállalók között. Ahhoz, hogy ez eredményesen működhessen, a fiatal munkavállalók bevonására is szükség van. Például:

- a munkavédelmi képviselőnek beszélnie kell a fiatal munkavállalókkal, ösztönöznie kell őket, hogy tartsák be a biztonsági eljárásokat, és elő kell segítenie, hogy bátran felvethessenek újabb munkavédelmi kérdéseket;
- a munkavédelmi képviselő szervezhet megbeszéléseket a fiatal munkavállalóknak a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdéseiről, vagy rendezhet testület- vagy kockázatfeltérképező gyakorlatot számukra.

Források

- Az egyesült királyságbeli példákkal kapcsolatban további információért lásd: British Safety Council, *Ensuring the safety and health of young workers* [A fiatal munkavállalók biztonságának és egészségének garantálása], British Safety Council, London, 2010. Elérhető: https://www.britsafe.org/sites/default/files/editor/Young_Workers_Report.pdf
- A belga, német és holland példákkal kapcsolatban további információért lásd: Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, *A safe start for young workers in practice* [Biztos kezdet a fiatal munkavállalók számára a gyakorlatban], az Európai Községek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxembourg, 2007. Elérhető: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/GPB06/view>
- Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, *E-fact 7 — Worker safety representatives and the protection of young workers* [7. e-tájékoztató — Munkavédelmi képviselők és a fiatal munkavállalók védelme]. Elérhető: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact07/view>
- Az EU-OSHA munkavállalói részvétellel kapcsolatos weboldalai: <https://osha.europa.eu/hu/topics/worker-participation/index.html>
- Az EU-OSHA irányítással és vezetéssel kapcsolatos weboldalai: <https://osha.europa.eu/hu/topics/management-leadership>
- Az EU-OSHA fiatalokkal kapcsolatos weboldalai: https://osha.europa.eu/hu/priority_groups/young_people