

mgr ANNA NAMYSŁ
mgr KAROLINA PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK
mgr MARZENA MALIŃSKA
dr med. JOANNA BUGAJSKA
Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Młody pracownik

– bezpieczny start pod skrzydłami pracodawcy



Fot. Penny Mathews/Stock.XCHNG

W artykule poruszono sprawy młodych pracowników (15-24 lata), ich sytuacji na rynku pracy, prawne wytyczne dotyczące zatrudniania osób młodocianych (16-18) oraz kwestię zagrożeń zdrowotnych młodych pracowników w miejscu pracy (szczególnie obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego). Podano również przykłady dobrych praktyk w tym zakresie.

A young worker – a safe start at work

This article discusses young workers (15-24 years), their situation in the labour market, legal guidelines for employing young persons (16-18) and the issue of health risks faced by young workers at work (especially musculoskeletal load). It also provides examples of good practices in this area.

Wstęp

Według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Zdrowia i Pracy określenie „młody pracownik” odnosi się do osób w wieku 15-24 lata [1]. Taką klasyfikację przyjęto również w Polsce w cyklicznie przeprowadzanych przez Główny Urząd Statystyczny badaniach aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Określenie to obejmuje zarówno osoby, które zakończyły już edukację i rozpoczęły pracę, jak i uczniów odbywających szkolenia zawodowe w przedsiębiorstwach (praktyki), studentów dorabiających w czasie wolnym (wakacje, dni wolne, wieczory), czy osoby łączące pracę zarobkową z nauką w systemie zaocznym.

Pracownicy młodzi stanowią szczególną grupę wśród pracowników, bowiem rozpoczynając swoją aktywność zawodową, wnoszą na ogół do pracy nowoczesną wiedzę teoretyczną oraz entuzjazm, czego pochodną jest nowatorskie podejście do rozwiązywania problemów – a dopiero z wiekiem nabierają doświadczenia zawodowego. Ta grupa pracowników budzi również szczególne zainteresowanie ze względu na odnotowywaną w niej od lat najwyższą wypadkowość w pracy oraz najwyższe bezrobocie. Według danych PIP w 2009 r. najwięcej wypadków z udziałem pracowników młodych wydarzyło się w firmach budowlanych oraz w przemyśle przetwórczym [2]. O ile bezrobocie w tej grupie można łączyć z ogólnie trudną sytuacją na rynku (recesja, redukcja stanowisk pracy), o tyle podwyższona wypadkowość jest wynikiem wielu czynników, takich jak brak doświadczenia zawodowego, brak wiedzy o istniejących czy potencjalnych zagrożeniach i metodach zapobiegania im, a także niepełna dojrzałość fizyczna i psychiczna młodych pracowników sprzyjająca brawurowym zachowaniom.

Artykuł dotyczący problemu bezpieczeństwa i higieny pracy młodych pracowników

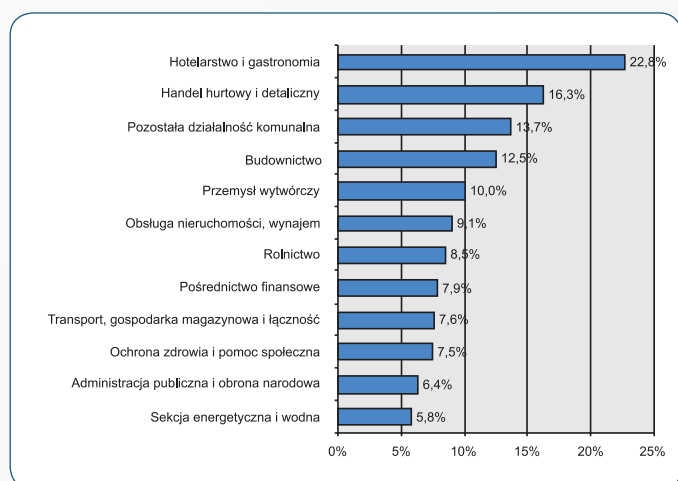
ukazał się także w numerze 1 (412)2006 „Bezpieczeństwa Pracy” [3].

Pracownik młody na rynku pracy

Określenie dokładnej liczby pracowników młodych na rynku pracy jest trudne. Przyczynia się do tego fakt, że osoby będące wolontariuszami czy wspierające rodzinną działalność gospodarczą nie są ujęte w statystykach dotyczących zatrudnienia tejże grupy. Poza tym część pracowników młodych wykonuje prace bez podpisanej umowy o pracę. Jak wynika z raportu „Młodzi 2005”, opracowanego na podstawie badań obejmujących reprezentatywną próbę 1000 Polaków w wieku 19-26 lat, takie osoby stanowią 7% tej grupy [4].

W 2005 r. na europejskim rynku pracy zatrudnionych było 20,4 mln młodych pracowników, co stanowiło 10,5% wszystkich zatrudnionych w tym okresie. Stopa bezrobocia w tej grupie wynosiła wtedy 18,7%, co dwukrotnie przewyższało wskaźnik dla wszystkich zatrudnionych (9%), [5]. W Polsce, według badań BAEL w ostatnim kwartale 2009 r. osoby zaliczane do kategorii pracowników młodych stanowiły 8,6% ogółu osób pracujących, a stopa bezrobocia wynosiła 22,3% [6].

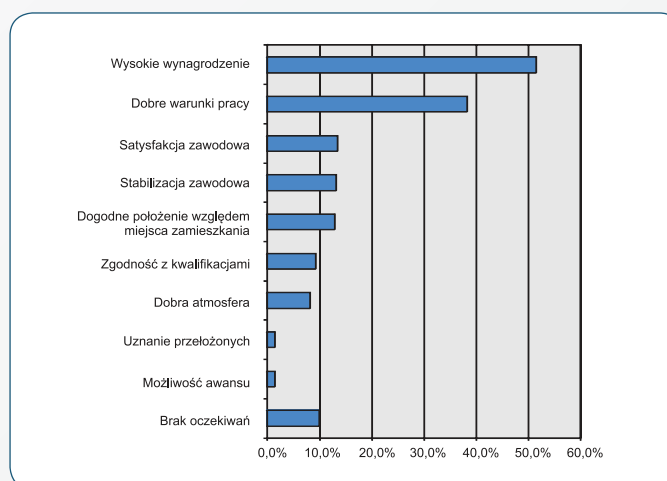
Według danych europejskich młodzi pracownicy zatrudniani są głównie w sektorze gospodarki: hotelarskim i gastronomicznym – ok. 23% – oraz handlu hurtowym i detalicznym – ok. 16% (rys. 1.). Stosunkowo duża część pracowników młodych zatrudniona jest w budownictwie (12,5%), co w kontekście charakterystycznego tę grupę braku doświadczenia zawodowego, braku świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń i niepełnej dojrzałości fizycznej i emocjonalnej budzi niepokój. Sekcje gospodarki, w których najczęściej pracują młodzi pracownicy, charakteryzują się zagrożeniami zdrowotnymi, których skutki mogą uwidocznić się na późniejszych etapach



Źródło: <http://osha.europa.eu/pl/publication/factsheets/69> 18.07.2011

Rys. 1. Liczba młodych pracowników w UE-25 według gałęzi gospodarki. Badanie aktywności ekonomicznej ludności (LFS)

Fig. 1. Proportion of young workers per sector, EU-25, 2005, LFS



Źródło: Główny Urząd Statystyczny „Monitoring Rynku Pracy. Wejście ludzi młodych na rynek pracy” 2010

Rys. 2. Oczekiwania młodych pracowników wobec pracy

Fig. 2. Young workers: work expectations

drogi zawodowej. Należą do nich m.in. obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, które dla młodego pracownika mogą wydawać się niegroźne (tym bardziej, gdy w grę wchodzi chęć zaprezentowania swoich możliwości również). Na kwestie związane z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego, szczególnie u młodocianych, zwrócono uwagę w dalszej części artykułu.

Głównym motywem podejmowania pracy zawodowej przez osoby młode jest sytuacja ekonomiczna, a dopiero na dalszym miejscu satysfakcja z pracy czy też możliwość samorozwoju (rys. 2.). Istotne jest również to, iż młodzi ludzie nisko oceniają takie aspekty pracy zawodowej, jak możliwość awansu czy też zgodność z kwalifikacjami. Można więc wnioskować, iż są oni otwarci na wszelkie formy doszkalań zawodowych oraz przekwalifikowania. W przypadku osób wchodzących na rynek pracy jest to kwestia dość istotna, gdyż brak doświadczenia zawodowego w tej grupie przekłada się na efektywność pracy i bezpieczeństwo pracownika. W związku z tym niezmiernie ważne jest, aby młodzi pracownicy poddawani byli szkoleniom zarówno w zakresie czynności jakie wykonują na stanowisku pracy, jak i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wspomniana konieczność szkolenia zawodowego czy wręcz przekwalifikowywania się młodych pracowników wiąże się często z podejmowaniem przez nich nauki na nowych kierunkach kształcenia zawodowego czy wyższego, najczęściej w systemie zaocznym, a tym samym z ograniczeniem czasu wolnego. Jest to kolejny czynnik obciążający młodych ludzi na starcie w życie zawodowe. Według raportu „Młodzi 2005” 30% młodych osób w Polsce „tylko” się uczyło, podczas gdy 52% uczyło się i pracowało równocześnie [4].

Bardzo ciekawe badania dotyczące zaangażowania pracowników w pracy zostały przeprowadzone przez instytut badawczy GfK Custom Research, z udziałem 30 tys. pracowników w 29 krajach na świecie [7]. Wynika z nich, że 21% osób młodych w wieku 18-29 lat zgłasza najniższe zaangażowanie w swoje obowiązki zawodowe: dla porównania, w grupie pracowników w wieku 60 i więcej lat odsetek ten wynosił 30%. Bardzo zaangażowanych w pracę jest w Polsce tylko 15% osób w wieku 18-29 lat. Sytuacji takiej może sprzyjać fakt, że według Głównego Urzędu Statystycznego (BAEL) tylko 43% młodych osób podejmuje pracę zgodnie ze swoim przygotowaniem zawodowym lub wykształceniem oraz, że dla większości powodem wyboru pracy są jednak względy ekonomiczne, co często tłumaczy wykonywanie pracy, w której wymagania są poniżej możliwości danego pracownika. Podobny problem zaobserwowano w Hiszpanii oraz we Włoszech: sytuacja gospodarcza tych krajów zmusza młodych absolwentów wyższych uczelni do podjęcia niesatysfakcjonującej pracy.

Badania James i in. potwierdzają spostrzeżenie o niskim zaangażowaniu osób młodych (do 24 roku życia) w porównaniu z pracownikami starszymi. Według autorów dla młodych osób istotnym wyznacznikiem zwiększającym zaangażowanie w czynności zawodowe jest możliwość rozwoju kariery zawodowej i perspektywa awansu, podczas gdy dla osób starszych czynnikami takimi są wsparcie ze strony przełożonych i docenianie przez nich [7].

Dane GfK Custom Research wskazują poza tym, że choć 61% młodych pracowników uważa, że ma duże możliwości zawodowe, to często szansę rozwoju widzi w innej firmie, a nawet w innym kraju. Z tym wiązać się może

ich niskie zaangażowanie w pracę. Aż 34% młodych Polaków rozważa wyjazd z kraju w celu poszukiwania lepszej pracy, 45% bierze pod uwagę zmianę drogi zawodowej, a 48% uważa, iż na rynku pracy znajduje się wiele odpowiednich dla nich ofert pracy [8].

Według tych samych badań młodzi ludzie są grupą, która w porównaniu z innymi najczęściej zgłasza skargi na duży poziom stresu w pracy (40%), brak równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym (39%), niepewność zatrudnienia (33%), konieczność pracy w nadgodzinach (31%), a nawet stan zdrowia (32%). Dla porównania wskaźniki te w grupie wiekowej 60 i więcej lat wynoszą odpowiednio: 28%, 24%, 24% i 22%. Młodzi ludzie zwracają również uwagę na frustrację wywołującą z wysokich wymagań pracodawców, którzy tłumaczą je kryzysem ekonomicznym. Na presję odczuwaną w związku z wykonywaniem pracy „po godzinach” wskazuje 3 na 10 ankietowanych. Niechęć wywołuje również konieczność wykonywania niesatysfakcjonującej pracy, której w związku ze spowolnieniem gospodarczym nie mogą zmienić.

Młodociany pracownik – bezpieczne warunki pracy

Pracownicy młodzi nie stanowią spójnej grupy pod względem prawnych wymagań zapewnienia im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W stosunku do osób w wieku 19-24 lat obowiązują ogólne zasady i przepisy obowiązujące w kraju, w stosunku do osób bardzo młodych w wieku 15-18 lat (młodocianych) zastosowanie mają odrębne przepisy dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Dyrektywa 94/33 z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych wska-

zuje, iż minimalny wiek wykonywania pracy zawodowej jest równoznaczny z wiekiem ukończenia powszechnego obowiązku szkolnego i wynosi 15 lat. Określenie „młodociany” w myśl tej dyrektywy stosuje się do każdej osoby w wieku 15-18 lat, niepodlegającej obowiązkowi szkolnemu zgodnemu z prawem krajowym każdego kraju członkowskiego Unii Europejskiej. W Polsce określenie „osoba młodociana” stosuje się do osoby, która ukończyła 16 lat, a nie ukończyła 18 lat.

Młodociani mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę tylko przy wykonywaniu prac lekkich (art. 2001 Kodeksu pracy), które nie powodują zagrożenia dla zdrowia, życia i rozwoju psychofizycznego młodocianego. Praca nie może poza tym utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Może np. chodzić o roznoszenie rzeczy, zbieranie owoców – jeśli nie łączy się z dźwiganiem ciężarów. Takie prace mogą być wykonywane nie tylko w letnim sezonie, ale też dorywczo w ciągu roku szkolnego. Pracodawca zatrudniający młodocianych zobowiązany jest do sporządzenia wykazu prac lekkich, przy których może ich zatrudnić. Wykaz ten musi uzyskać aprobatę lekarza medycyny pracy oraz zatwierdzenie przez właściwego inspektora pracy. Tworząc ten spis, pracodawca musi uwzględnić występujące u niego warunki pracy i stanowiska oraz wykaz prac wzbronionych młodocianym, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów [9].

Obciążenie młodocianego pracą fizyczną jest możliwe na ściśle określonych warunkach, pokazanych w tab. 1. i 2. – przedstawiono maksymalnie dopuszczalne wartości siły wywieranej podczas obsługi ręcznych i nożnych elementów sterujących oraz masy dźwiganych i przenoszonych przedmiotów. Prawo chroni młodocianych przed wykonywaniem prac, które:

- są ograniczone wyłącznie do dźwigania, przenoszenia i przewożenia ładunków (także środkami transportu)
- narzucają powtarzalność ruchów
- w przypadku dziewcząt: wymuszają przewożenie ładunków na dwukołowych wózkach poruszanych ręcznie oraz taczkach.

Młodocianym nie wolno poza tym zlecać zadań wymuszających długotrwałe pozostawanie w tej samej pozycji (pochylonej, w przysiadzie, leżącej, na wznak, na boku, na kolanach). We wspomnianym rozporządzeniu zaznaczono, że szczególnie przeciwwskazane są prace przy naprawach pojazdów mechanicznych, ręcznym cyklinowaniu podłóg, pracach brukarskich i posadzgarskich.

Młodociany pracownik nie może również pracować w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych (np. środków ochrony roślin, leków psychotropowych, substancji rakotwórczych), fizycznych (np. promieniowanie laserowe, nadfioletowe), biologicznych (materiały zakaźne) i pyłów (np. uczulających lub o dzia-

Tabela 1. Maksymalne dopuszczalne użycie siły/podźwignięcie masy przy różnych zadaniach wykonywanych przez młodocianego
Table 1. *Young workers: maximum permissible use of force / lifting in different tasks*

Rodzaj pracy	Maksymalna dopuszczalna wartość użytej siły lub dźwiganej/przenoszonej masy	
	Praca dorywcza dziewczęta/chłopcy	Praca powtarzalna dziewczęta/chłopcy
Ręczna obsługa dźwigni, korb, kół sterowniczych	70 N/100 N	40 N/60 N
Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych)	100 N/170 N	70 N/130 N
Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m	14 kg/20 kg	8 kg/12 kg
Ręczne przenoszenie ciężarów pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia – 30°	10 kg/15 kg	5 kg/8 kg

Źródło: DzU z 2004 r. nr 200, poz. 2047 ze zm.

Tabela 2. Maksymalny wydatek energetyczny netto podczas wykonywania pracy przez młodocianych
Table 2. *Young workers: maximum net energy expenditure during working hours*

	6-godzinny dzień pracy dziewczęta/chłopcy	Wysięk krótkotrwały dziewczęta/chłopcy
Najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy	2300 kJ/3030 kJ	10,5 kJ/min/12,6 kJ/min

Źródło: DzU z 2004 r. nr 200, poz. 2047 ze zm.

Tabela 3. Przykłady dobrych praktyk dla młodych Europejczyków
Table 3. *Good practices for young workers across Europe*

Tytuł	Kraj
<i>Top on Job! Addiction prevention.</i> Program obejmujący zagadnienia uzależnień (od narkotyków i alkoholu) oraz zapobiegania im.	Niemcy
<i>Health promotion programme for prevention of alcoholism.</i> Program podejmujący problem alkoholizmu i spożywania alkoholu w miejscu pracy.	Włochy
<i>Municipality – induction programme for newly qualified teachers.</i> Program mający na celu zmniejszenie stresu i zwiększenie poczucia kompetencji u nauczycieli rozpoczynających pracę w szkole.	Szwecja
<i>Meeting new demands – apprenticeships/I-VET (initial vocational training and education) for young workers.</i> Program poświęcony odpowiedniemu kształceniu młodych pracowników i zwiększeniu świadomości zdrowotnej.	Dania
<i>Workplace health promotion in a temporary employment agency.</i> Program kładący nacisk na poprawę stylu życia i zwiększenie motywacji pracowników.	Belgia
<i>Active and healthy – apprentices in Linz.</i> Program, którego celem jest promowanie zdrowego i aktywnego trybu życia oraz zapewnienie systematycznego dostępu do materiałów, przygotowanych dla uczestników obu płci dot. problemów nadużywania alkoholu i narkotyków, palenia tytoniu, rozwiązywania konfliktów, bezrobotnej młodzieży, izolacji, stresu oraz braku aktywności fizycznej.	Austria
<i>„Battle against alcohol abuse & tobacco smoking” campaign.</i> Program adresowany do młodych ludzi w grupie ryzyka związanego z pracą w izolacji oraz obciążonych obowiązkami i stresem związanym z pracą.	Rumunia
<i>Extra instruction for young superintendents of a swimming pool.</i> Program dotyczący zdrowia psychicznego kierowany do pracowników publicznych basenów, którzy na co dzień muszą zmagać się z agresywnym zachowaniem klientów, szczególnie dorastających.	Holandia

Źródło: <http://osha.europa.eu/en/practical-solutions/case-studies/>, 18.07.2011

łaniu mutagennym). Ze względu na zagrożenie wypadkami, młodocianych nie wolno zatrudniać na stanowiskach stwarzających ryzyko urazu (np. w transporcie kolejowym, w kamieniołomach, przy nieodpowiednim oświetleniu). Przepisy prawa chronią nie tylko zdrowie fizyczne młodocianych, ale także psychiczne poprzez zakaz wykonywania prac w warunkach nadmiernego obciążenia psychicznego (wymagających odbioru i przetwarzania dużej liczby informacji, podejmowania trudnych decyzji i in.), prac, które mogą zaburzać dalszy rozwój psychiczny (między innymi związanych z ubojem i obróbką poubojową zwierząt, a także związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych) i inne.

Rozporządzenie dopuszcza zatrudnianie młodzieży do niektórych prac z wykazu

wzbronionych młodocianym pod warunkiem, że jest to niezbędny element przygotowania zawodowego. Młodociani pracownicy mogą na przykład szkolić się w naprawach samochodów, układaniu podłóg oraz nawierzchni drogowych – czyli czynnościach wymuszających niewygodną pozycję ciała – pod warunkiem, że ich praca przy tym zadaniu nie jest dłuższa niż 3 godziny na dobę i odbywa się pod nadzorem nauczycieli lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

Pomimo ochrony prawnej, młodociani pracownicy są nadal narażeni na obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego. Według Europejskich Badań Warunków Pracy w 2000 r. ok. 18% młodych Europejczyków w wieku 15-24 lata pracowało na stanowiskach wyma-

gających nieustannego przebywania w pozycji wywołującej ból (w takich warunkach zatrudnionych było 17% ogółu pracujących). Niemal 36% z nich wykonywało pracę wymuszającą powtarzalność ruchów (w porównaniu z 30,6% wszystkich pracowników), a 12,5% w trakcie zmiany zmuszonych było do dźwigania ciężarów (10,6% ogółu siły roboczej), [5].

Dobre praktyki – inicjatywy europejskie

W Europie podejmuje się wiele inicjatyw mających na celu ochronę zdrowia młodych pracowników. Przykłady dobrych praktyk zgromadzone przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy skupiają się przede wszystkim na takich elementach stylu życia, jak nadużywanie alkoholu, palenie papierosów, odżywianie, rekreacyjny wysiłek fizyczny. Ponadto podejmują próbę kształtowania umiejętności, szczególnie dotyczących: pracy w grupie, optymalizacji środowiska pracy i relacji między innymi pracownikami. Programy podejmowane w europejskich przedsiębiorstwach cechuje różnorodność, np. priorytetem jednego z włoskich przykładów jest problem nadużywania alkoholu w pracy i poza nią, a holenderskiego – zdrowie psychiczne i odporność na stres (tab. 3.).

Przykładem projektu dotyczącego promowania bezpiecznego i zdrowego stylu życia jest np. włoski program „Healthy Youth” [10]. Założono w nim, że do wprowadzenia zmian prozdrowotnych niezbędne jest poznanie i zrozumienie problemów młodych pracowników. Przeanalizowano zatem ponad 2500 ankiet wypełnionych przez zatrudnionych (pracownicy w wieku 18-24 stanowili 5,2% grupy badanej), poruszających problematykę diety, aktywności fizycznej, palenia papierosów i spożywania alkoholu. Na tej podstawie opracowano broszury (oddzielne dla każdego z badanych zagadnień), które następnie rozdysponowano pośród niemal 6000 pracowników firm biorących udział w badaniu. Rezultatem projektu była większa świadomość pracowników dotycząca zdrowego trybu życia i wzrost motywacji do podejmowania takich zachowań.

We Włoszech podjęto też inną inicjatywę, dotyczącą zdrowia młodych pracowników [11]. Programem „Smoking prevention/cessation among young workers”, mającym na celu zapobieganie i zaprzestanie palenia papierosów, objęto w 2004 r. 804 młodych osób, które zgłosiły się na badania wstępne przed rozpoczęciem pracy zawodowej. Przekazano im broszury na temat szkodliwości palenia papierosów i plusów związanych z uwolnieniem się od nałogu. W efekcie liczba młodych palaczy w grupie badanej (średni wiek: 19 lat) zmniejszyła się po 2 latach z 34% do 29,5%.

W Austrii w latach 2004-2007 przeprowadzono program „Young Professionals” skierowany do nastoletnich praktykantów

i ich pracodawców, opierający się na następujących założeniach:

- zwiększenie świadomości młodzieży na temat zdrowia i zachęcenie do zdrowego stylu życia
- rozpowszechnienie wśród pracodawców przekonania, że dbałość o zdrowie młodych pracowników jest inwestycją w kapitał firmy
- sprostanie wymaganiom nowoczesnego przedsiębiorstwa poprzez zmotywowanych i kreatywnych pracowników do których zalicza się także młodych praktykantów
- opracowanie atrakcyjnego modelu zarządzania firmą, którego istotnym elementem jest troska o zdrowie młodych pracowników [12].

W ramach projektu przeprowadzono seminarya poruszające kwestie dotyczące m.in. odżywiania, palenia papierosów, aktywności fizycznej i zarządzania pieniędzmi. Inicjatywa odniosła sukces w postaci m.in. zmiany nastawienia do zachowań prozdrowotnych wśród praktykantów oraz poprawy ich stanu zdrowia oraz wprowadzenia w przedsiębiorstwach cyklicznych szkoleń i warsztatów dotyczących zdrowia.

W 2007 r. w 5 austriackich przedsiębiorstwach przeprowadzono także pilotażowy projekt „U21” dla praktykantów między 15 a 20 r.ż. [13]. Jego celem było włączenie problematyki higieny pracy do szkoleń dla młodzieży, przetestowanie nowych narzędzi i metod związanych ze zbieraniem, analizą i porównywaniem danych oraz przygotowanie na tej podstawie przewodnika dotyczącego promocji zdrowia dla przedsiębiorstw. Projekt ukierunkowany był na zwiększenie świadomości zdrowotnej młodych osób oraz wzbudzenie odpowiedzialności za własne zdrowie oraz zachęcenie do dbałości o nie. W trakcie programu przeprowadzono 2 badania (na początku i na końcu projektu). Aż 75% młodych pracowników oceniło program pozytywnie, a 96% zgłosiło chęć uczestnictwa w podobnym projekcie w przyszłości. Ewaluacja pokazała także, że możliwe jest zintegrowanie promocji zdrowia z systemem zarządzania firmy.

Podsumowanie

Ze względu na niewielkie doświadczenie zawodowe, małą wiedzę na temat zagrożeń związanych z pracą oraz duże narażenie na wypadki i urazy młodych pracowników, ochrona ich zdrowia powinna być priorytetem dla pracodawców. Młodzi ludzie, zatrudniani głównie w hotelarstwie, gastronomii, handlu i budownictwie, będący na początku swojej drogi zawodowej mają chęć „wykazania się”, co skłania do brawurowych zachowań. Pracodawcy powinni zatem uwzględnić problematykę zagrożeń zdrowotnych tej grupy pracowników zarówno w programach szkoleń oraz edukacji zawodowej, jak i środowisku pracy. Ważnym czynnikiem mającym wpływ na zdrowie młodych pracowników

w przyszłości jest zbudowanie w nich poczucia odpowiedzialności za siebie. Niezwykle istotne i skuteczne jest także pokazanie im obszarów i możliwości dbania o własny organizm.

Kształtowaniu dobrych nawyków sprzyja wprowadzenie w firmie programów promujących bezpieczny i zdrowy styl życia. Takie praktyki mogą przynieść dobry efekt, szczególnie pośród tych młodych pracowników, którzy skończyli 18 lat, więc nie dotyczących już przepisów odnoszących się do młodocianych. Tych drugich przed wieloma zagrożeniami chroni prawo, które nie pozwala pracodawcom zatrudniać ich na stanowiskach mogących naruszyć zdrowie zarówno fizyczne, jak i psychiczne.

PIŚMIENNICTWO

- [1] F. C. Breslin, D. Day, E. Tompa, E. Irvin, S. Bhattacharyya, J. Clarke, A. Wang *Systematic review of risk factors for work injury among youth*. Institute for Work and Health, Toronto 2005 w: *OSH In figures: Young Workers-Facts and Figures* European Agency of Safety and Health At Work, Belgium, 2007, str. 22
- [2] *Wypadki osób młodych*. <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/88500007.pdf>, 18.07.2011
- [3] M. Milczarek *Młodzi pracownicy – bezpieczny start*. „Bezpieczeństwo Pracy” 1 (412)2006
- [4] *Raport Młodzi 2005*. AIG OFE. „Gazeta Wyborcza”. http://wyborcza.pl/1,75478,2763220.html?fb_xd_fragment#?=&cb=f3a40f879e843bc&relation=parent&transport=fragment&frame=f240df66cdadfc, 19.07.2011
- [5] M. Verjans, V. Be Broeck, L. Eeckelaert *Young workers – Facts and Figures*. European Risk Observatory Report, Agency of Safety and Health At Work, 2007
- [6] *Mały rocznik statystyczny Polski 2010*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_oz_maly_rocznik_statystyczny_2010.pdf
- [7] J. B. James, S. McKechnie, J. Swanberg. *Predicting employee engagement in an age-diverse retail workforce*. „J. of Organizational Behavior 2011”, 32 (2): 173-177
- [8] *Niezaangażowane pokolenie*. GfK Polonia. http://www.gfk.pl/public_relations/pressreleases/press_articles/008021/index.pl.html, 19.07.2011
- [9] Rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac. DzU nr 200 z 14 września 2004 r., poz. 2047
- [10] *Case study: “Healthy youth” – A project to promote safe and healthy lifestyles for young workers*. <http://osha.europa.eu/data/case-studies/healthy-youth-a-project-to-promote-safe-and-healthy-lifestyles-for-young-workers/view>, 18.07.2011
- [11] *Case study: Smoking prevention/cessation among young workers*. <http://osha.europa.eu/data/case-studies/smoking-prevention-cessation-among-young-workers/view>, 18.07.2011
- [12] *Case study: Young professionals*. <http://osha.europa.eu/data/case-studies/young-professionals/view>, 18.07.2011
- [13] *Case study: Workplace health promotion for young workers – Pilot project U 21*. <http://osha.europa.eu/data/case-studies/workplace-health-promotion-for-young-workers-pilot-project-u-21/view>, 18.07.2011

Publikacja opracowana na podstawie wyników I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, sfinansowanego w latach 2008-2010 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.