

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
Główny Inspektorat Pracy

**PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM
BHP W ODNIESIENIU DO MŁODYCH PRACOWNIKÓW,
W WIEKU DO 26 LAT**

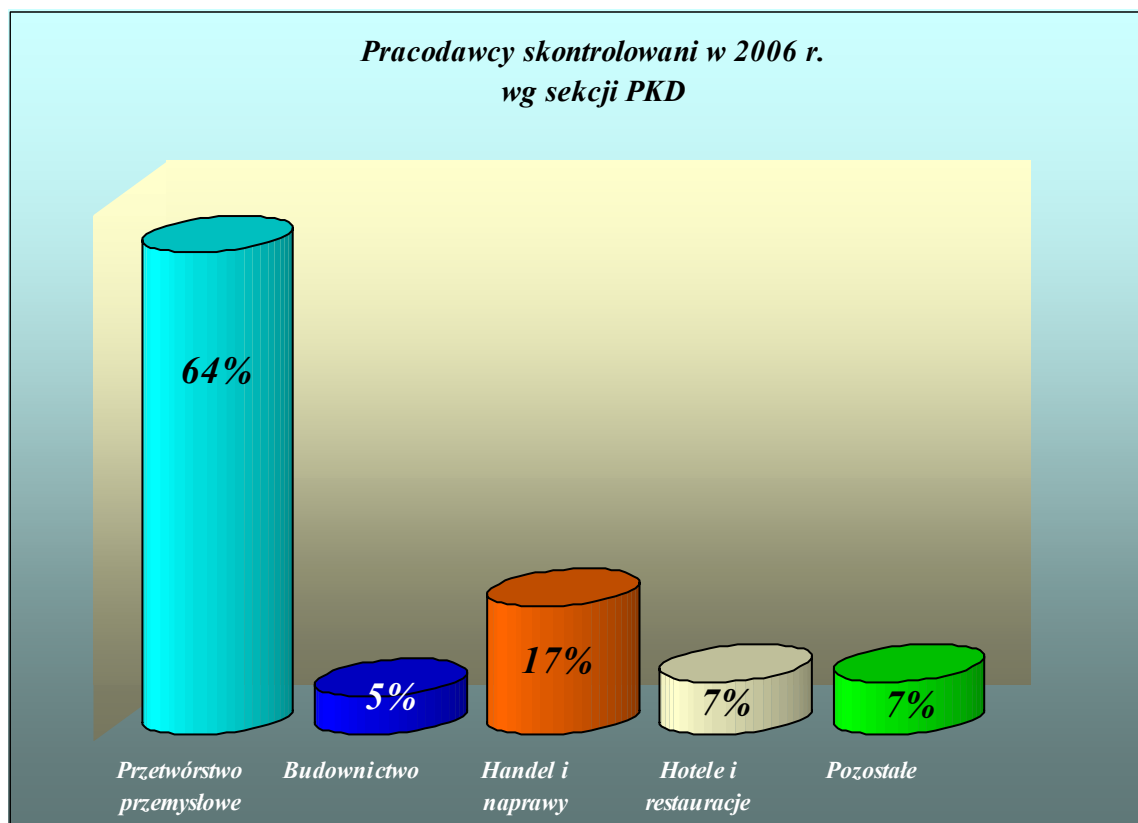
Warszawa, listopad 2006 r.

Państwowa Inspekcja Pracy odpowiadając na apel Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao, przyłączyła się w 2006r. do kampanii „Młodzi pracownicy – bezpieczny start” Przy okazji realizacji ww. kampanii Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła, przewidziane w Programie Działania PIP na 2006r., kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, w odniesieniu do młodych pracowników, w wieku do 26 lat.

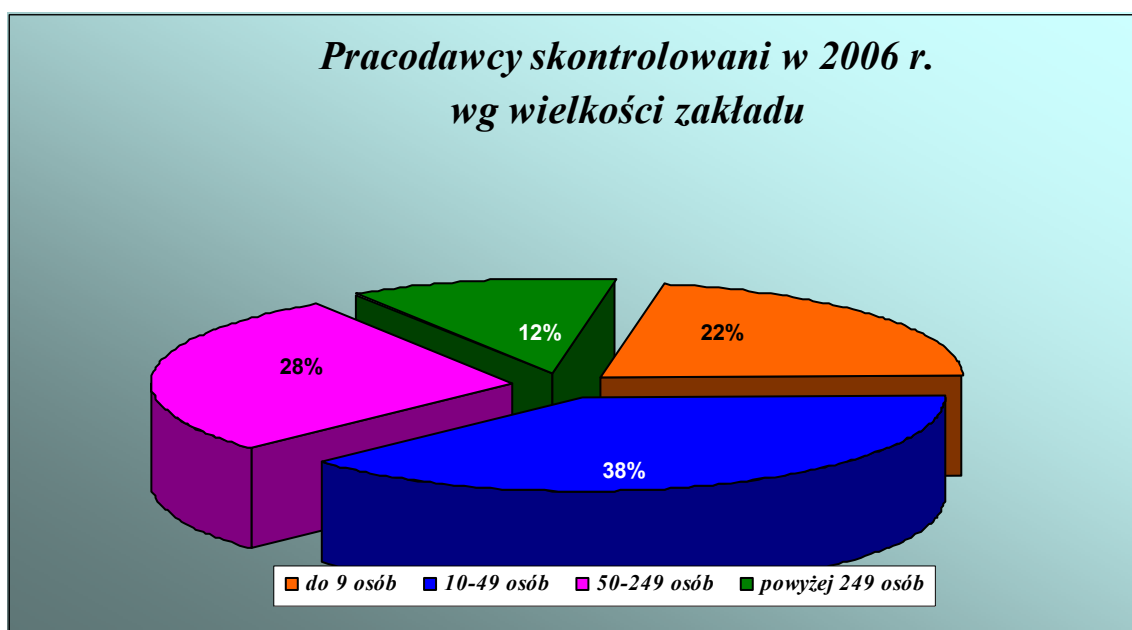
Podstawowym założeniem ww. kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów w stosunku do pracowników w wieku od 18 do 26 lat posiadających staż pracy nie dłuższy niż 3 lata, czyli tych, którzy dopiero stoją u progu swojej kariery zawodowej

W okresie od 1 kwietnia do 30 września br. inspektorzy pracy skontrolowali **254 pracodawców**, którzy zatrudniali ogółem **26,9 tys. pracowników**, w tym ponad **10 tys. kobiet** oraz **916 osób** w wieku od 18 do 26 lat mających 1 rok i mniej stażu pracy i **864 osoby** w tym samym wieku mające do 3 lat stażu pracy.

Kontrole przeprowadzono w zakładach różnych branż, a w szczególności zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (**64%** skontrolowanych pracodawców), handlem i naprawami (**17%** skontrolowanych pracodawców) oraz w hotelach i restauracjach (**7%** skontrolowanych pracodawców).



Wśród **254** skontrolowanych zakładów pracy znaczny odsetek stanowiły zakłady zatrudniające od 10 do 49 osób – **38%** oraz zakłady zatrudniające od 50 do 249 osób – **28%**. Natomiast, **co piąty** kontrolowany zatrudniał do 9 osób. Najmniejszą grupę stanowiły zakłady duże zatrudniające powyżej 249 osób, gdyż wśród skontrolowanych pracodawców stanowiły tylko **12%**.



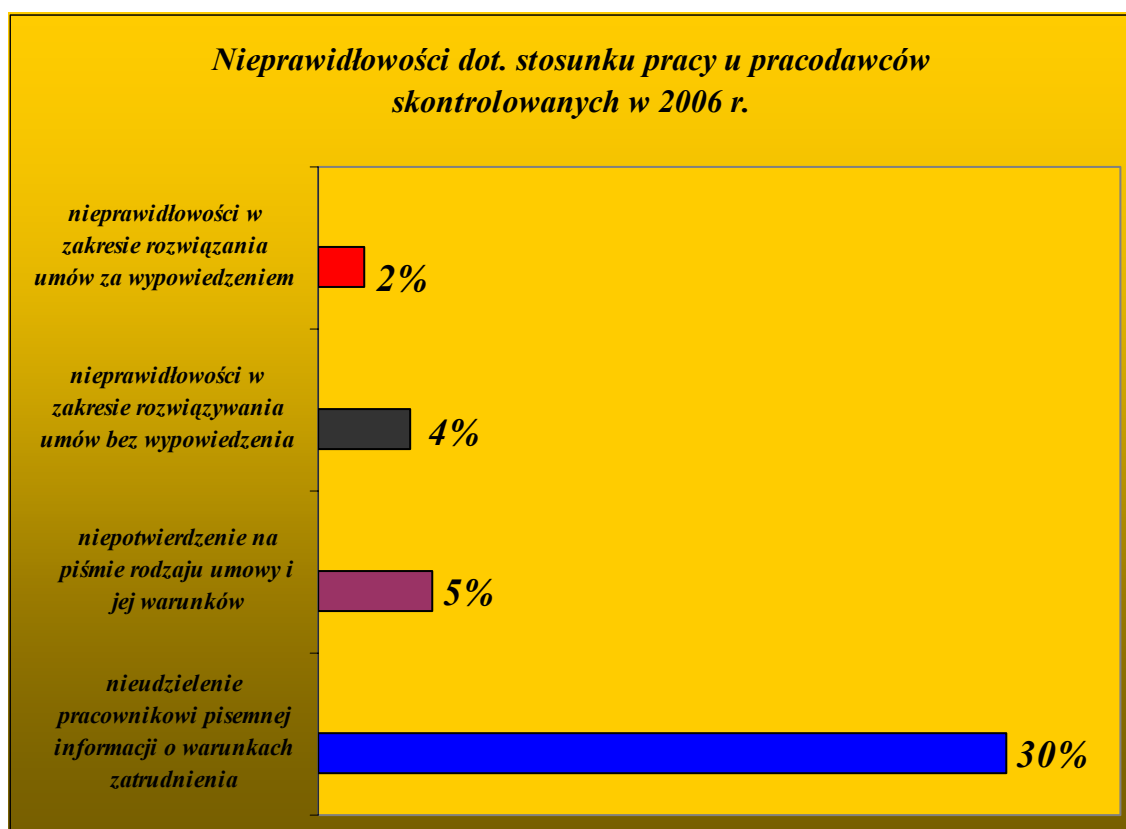
PRAWNA OCHRONA PRACY

W ramach kontroli dotyczących prawnej ochrony pracy sprawdzono przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych, czasu pracy oraz urlopów pracowniczych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że **obowiązku zawiadomienia właściwego inspektora pracy o rozpoczęciu działalności** nie dopełniło 10% pracodawców.

Kontrole dotyczące problematyki **nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy** wykazały przede wszystkim nieprawidłowości w zakresie udzielania pracownikom pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych. Nieprawidłowość taką stwierdzono u **co trzeciego**

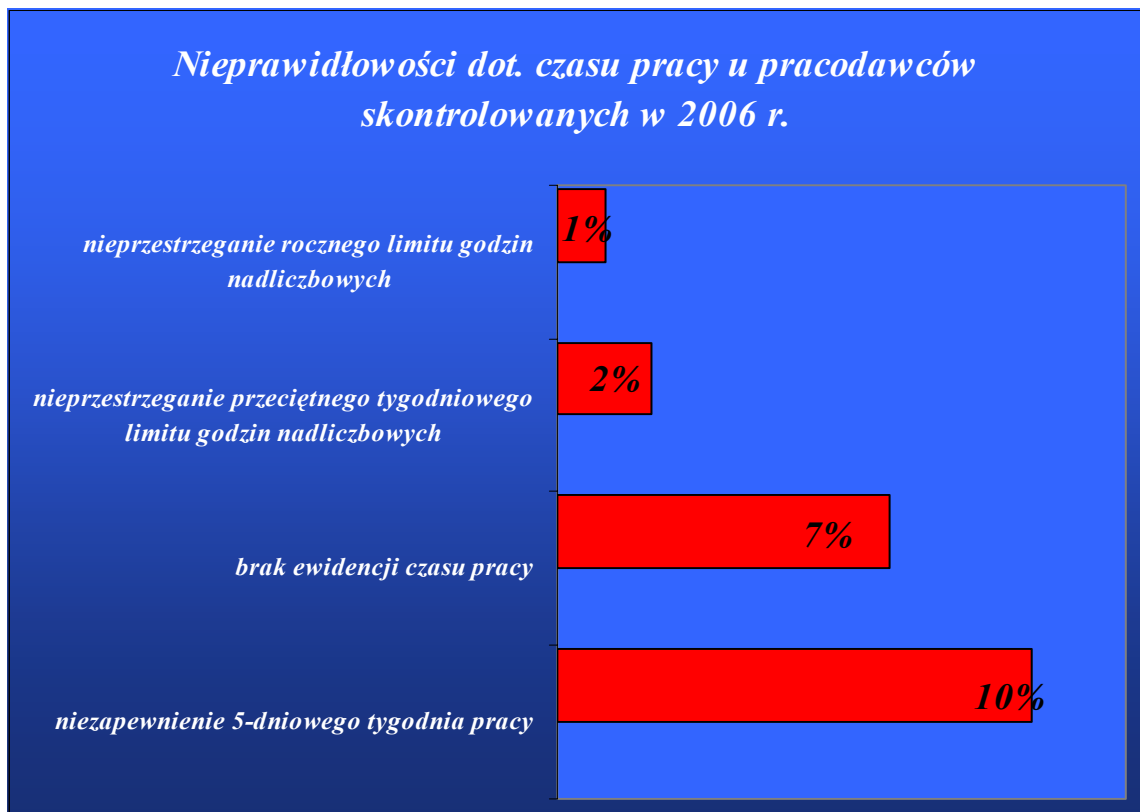
skontrolowanego pracodawcy, a dotyczyła ona **383** młodych pracowników. Ponadto, **5%** skontrolowanych pracodawców nieprawidłowo nawiązywało umowy o pracę. Uchybienia w tym zakresie polegały przede wszystkim na nie potwierdzeniu na piśmie rodzaju umowy i jej warunków. Tylko **2%** kontrolowanych pracodawców nie przestrzegało przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem, np. nieprawidłowo ustalono długość okresu wypowiedzenia. Natomiast **4%** skontrolowanych pracodawców w sposób niewłaściwy rozwiązało bez wypowiedzenia umowy o pracę zawarte z młodymi pracownikami.



Kontrole obejmujące zagadnienia **czasu pracy** wykazały, że najwięcej uchybień stwierdzono w zakresie przestrzegania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (**10%** skontrolowanych pracodawców) oraz ewidencji czasu pracy, gdyż **7%** skontrolowanych pracodawców w ogóle jej nie prowadziło. Pracodawcy, którzy zatrudniali pracowników w dniu wolnym od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy nie udzielali pracownikom innego dnia wolnego, a jedyną rekompensata polegała na wypłacaniu im zwiększonego wynagrodzenia. Z kolei należy podkreślić, że brak ewidencji czasu pracy uniemożliwia inspektorom pracy stwierdzenie

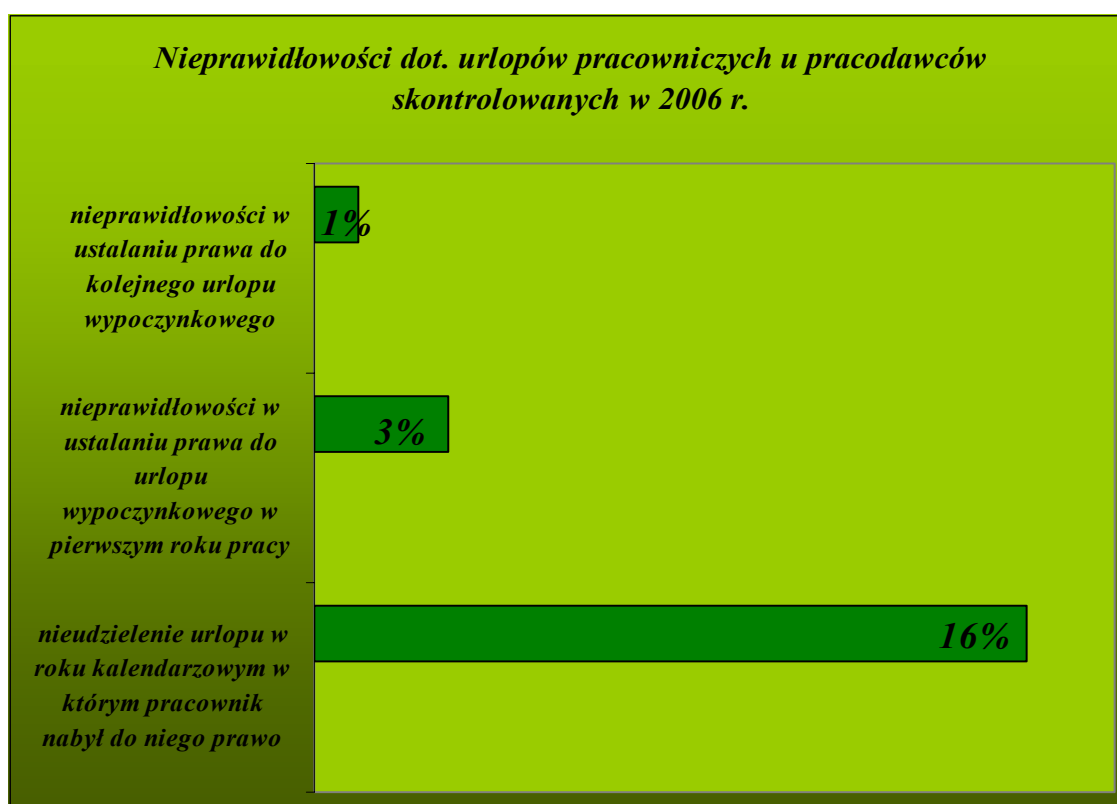
nieprawidłowości w zakresie: pracy w godzinach nadliczbowych, rekompensowania pracy świadczonej w niedziele, święta, inne dni wolne od pracy.

Uchybienia w zakresie przestrzegania dopuszczalnego przeciętnie tygodniowego limitu godzin nadliczbowych stwierdzono u **2%** skontrolowanych pracodawców, a dotyczyły one **27** młodych pracowników. Natomiast tylko u **1** pracodawcy **10** młodych pracowników świadczyło pracę w godzinach nadliczbowych przekraczających dopuszczalny limit w roku kalendarzowym.



Jak wynika z kontroli przeprowadzonych w zakresie **wypłacania pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń** – **7%** skontrolowanych pracodawców zaniżyło **99** młodym pracownikom wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych. Z kolei **5** skontrolowanych pracodawców nie wypłaciło w ogóle **29** młodym pracownikom wynagrodzenia za pracę. Opisane wyżej postępowanie pracodawców należy uznać za szczególnie naganne, gdyż odnosi się do młodych ludzi, często po raz pierwszy podejmujących pracę zawodową.

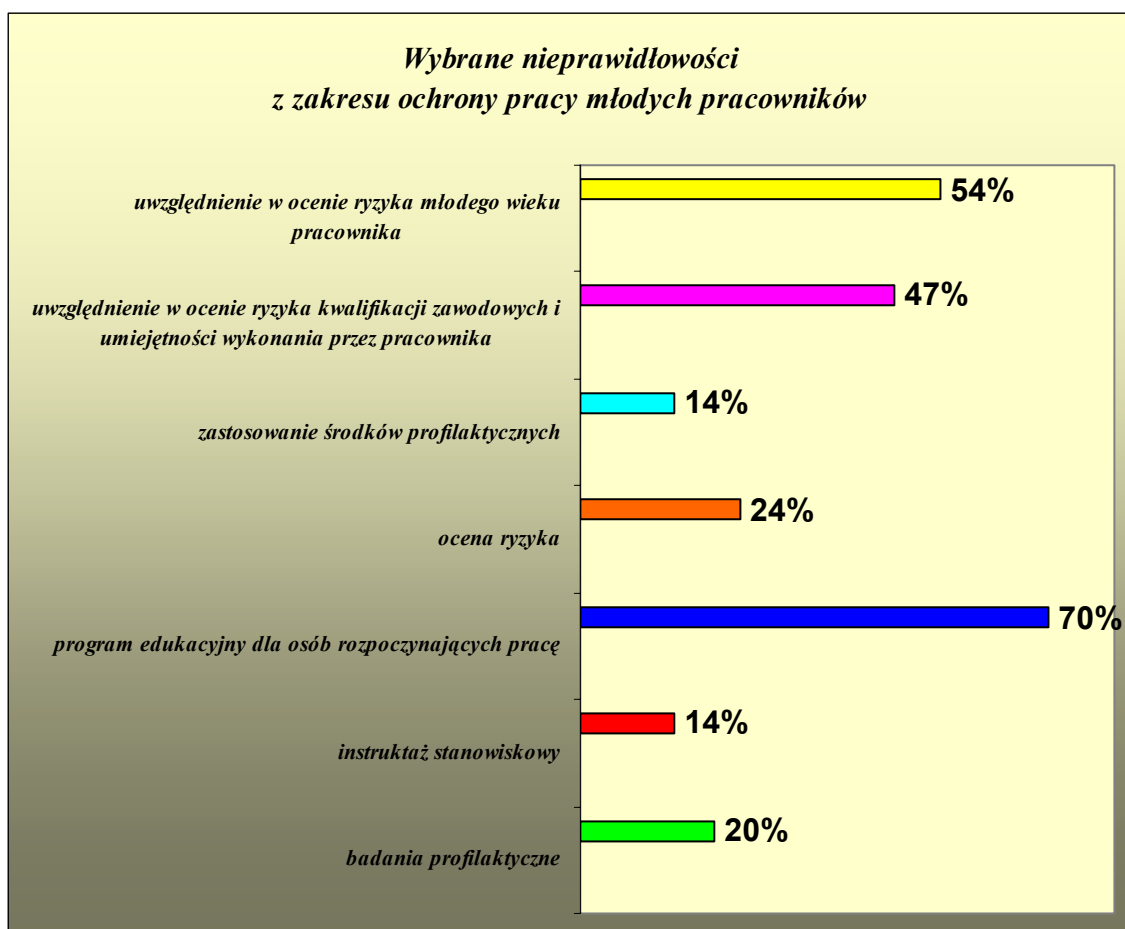
U **16%** skontrolowanych pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie **udzielania urlopu wypoczynkowego**, które polegały przede wszystkim na nie udzieleniu **131** młodym pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo lub najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku. Jako przyczynę takiego stanu, pracodawcy określali zbyt krótki staż pracy tej grupy pracowników. Natomiast **3%** skontrolowanych pracodawców ustaliło wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego w nieprawidłowej wysokości. Dotyczyło to **10** młodych pracowników.



BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Kontrole w zakresie **bezpieczeństwa i higieny pracy** ukierunkowane były na sprawdzenie przygotowania do pracy młodych pracowników (czy wykonują oni pracę odpowiednią do stanu zdrowia i zgodną z kwalifikacjami zawodowymi: wykształceniem, ukończonymi kursami lub szkoleniami), a także podejmowania

przez pracodawców działań szkoleniowych i organizacyjnych w celu przekazania młodym pracownikom wiedzy o zagrożeniach i wykształcenia u nich nawyków bezpiecznej pracy oraz adaptacji w miejscu pracy. Kontrolowano również środowisko i warunki pracy, w jakich są zatrudniani młodzi pracownicy, m.in. spełnianie wymagań bhp przez obiekty i pomieszczenia zakładu pracy, w tym pomieszczenia higienicznosanitarne, organizację i wyposażenie stanowisk pracy, bezpieczeństwo transportu, magazynowania oraz narażenie na szkodliwe czynniki środowiska pracy.



Analiza wyników kontroli wykazała, że **co piąty** pracodawca (**20%**) dopuścił do pracy pracowników bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Ujawniono, że **102** młodych pracowników rozpoczęło pracę przed odbyciem wstępnych profilaktycznych badań lekarskich. Ponadto u **2** pracodawców stwierdzono niezgodne z orzeczeniem lekarskim zatrudnianie **15** młodych pracowników. W większości przypadków pracowali oni na innych stanowiskach niż stanowiska, których dotyczyły orzeczenia lekarskie. W porze

nocnej, na stanowisku piekarza, zatrudniano także pracownika niepełnosprawnego bez zgody lekarza sprawującego nad nim opiekę profilaktyczną.

Znaczne zaniedbania w zakładach pracy dotyczyły **szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy**. U **co czwartego** pracodawcy (**25%**) zatrudniani młodzi pracownicy nie posiadali wymaganych, aktualnych szkoleń bhp. Nieprawidłowość dotyczyła **163** pracowników, w tym połowy (**81**) młodych pracowników przed dopuszczeniem do pracy nie poddano szkoleniu wstępnemu, mimo że większość z nich zatrudniona była na stanowiskach robotniczych, często przy maszynach, urządzeniach lub w narażeniu na szkodliwe czynniki środowiska pracy. Za rażące zaniedbanie obowiązków należy uznać dopuszczenie młodych pracowników do pracy **bez instruktazu stanowiskowego** przygotowującego do prawidłowego i bezpiecznego wykonywania określonej pracy. Problem dotyczył **14%** pracodawców. Ponadto **5%** pracodawców zatrudniało **39** pracowników na kilku stanowiskach pracy bez przeprowadzenia instruktazu stanowiskowego odpowiedniego dla każdego z tych stanowisk.

Stwierdzono również, że:

- w **7%** zakładów instruktazu stanowiskowego nie przeprowadził pracodawca lub osoba kierująca pracownikami, posiadająca odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe,
- u **9%** pracodawców instruktaz stanowiskowy nie zakończył się sprawdzianem wiedzy i nabytych umiejętności bezpiecznego wykonywania pracy.

Szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy staje się szczególnie istotnym elementem przygotowania młodego pracownika do pracy w kontekście dość powszechnego zjawiska zatrudniania pracowników niezgodnie z ich przygotowaniem zawodowym. Takie zatrudnienie stwierdzono w **10%** kontrolowanych zakładów, a dotyczyło **141** zatrudnionych pracowników. Należy zaznaczyć, że nawet odpowiednie wykształcenie i zatrudnienie pracownika na stanowisku zgodnym z jego przygotowaniem zawodowym, szczególnie jeżeli jest to pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy w życiu, nie daje gwarancji, że bez wsparcia i odpowiedniej pomocy przystosuje się on do powierzonych mu zadań i nie spowoduje wypadku bądź nie stanie się jego ofiarą.

Inspektorzy pracy wskazują, że szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią problem również dla samych pracodawców. Okazuje się, że **16%** kontrolowanych pracodawców nie odbyło wymaganych dla nich szkoleń bhp. Trudno uznać, że jest to wynik niewiedzy lub nieznamomości prawa. Należy raczej traktować to jako lekceważenie i nieprzywiązywanie należytej wagi do przepisów prawa, gdyż wymogi prawa pracy związane ze szkoleniami bhp i lekarskimi badaniami profilaktycznymi są pracodawcom powszechnie znane.

Z kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy wynika, że większość pracodawców nie wykazuje szczególnego zainteresowania młodymi pracownikami, w tym podejmującymi pracę po raz pierwszy w życiu. Traktują ich w ten sam sposób, jak pracowników z dłuższym stażem pracy (większym doświadczeniem zawodowym). Większość pracodawców (**70%**) nie organizuje **specjalnych programów edukacyjnych** dla osób rozpoczynających pracę, mających na celu m.in. ich adaptację w zakładzie pracy, zapoznanie z organizacją i specyfiką prowadzonej działalności. Tylko niewielka część pracodawców podejmuje działania ułatwiające młodym ludziom wejście w życie zawodowe, zapoznanie się ze środowiskiem pracy oraz zagrożeniami zawodowymi występującymi na stanowisku pracy. Działania te polegają m.in. na wydłużeniu czasu trwania szkolenia wstępnego pracowników podejmujących pierwszą pracę, w tym w szczególności na przeprowadzeniu dokładnego instruktażu stanowiskowego. Pracownicy w początkowym okresie zatrudnienia są zapoznawani z zakładem, a następnie wdrażani do pracy pod kierunkiem i bezpośrednim, zwiększonym nadzorem ze strony przełożonych. W niektórych zakładach w początkowym okresie pracy nie są dopuszczani do samodzielnej obsługi maszyn, nie powierza się im trudnych zadań.

W procesie stałej poprawy warunków pracy oraz ochrony zdrowia i życia pracowników zasadniczą rolę odgrywa **ocena ryzyka zawodowego**, która stosownie do zapisów ustawy Kodeks pracy jest obowiązkiem każdego pracodawcy. Mimo to w **24%** kontrolowanych zakładów pracodawcy nie przeprowadzili oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą wykonywaną przez pracowników młodych i nie poinformowali o nim pracowników. Ponadto **14%** pracodawców, którzy ocenili ryzyko zawodowe związane z pracą pracowników młodych, nie zastosowało niezbędnych środków profilaktycznych wynikających z tej oceny.

Należy także zauważyć, że około **50%** pracodawców, którzy przeprowadzili ocenę ryzyka zawodowego nie uwzględniło w niej szczególnych kryteriów związanych z młodym wiekiem pracownika oraz brakiem doświadczenia życiowego i zawodowego.

Kontrolami objęto również **warunki pracy** w zakładach oraz na stanowiskach pracy, na których zatrudniano młodych pracowników. Nieprawidłowości, najbardziej istotne z punktu widzenia ochrony pracy, polegały na:

- braku odpowiednich urządzeń ochronnych w maszynach i urządzeniach użytkowanych przez młodych pracowników (w **23%** kontrolowanych zakładów),
- braku instrukcji bhp dotyczącej obsługi maszyn i urządzeń użytkowanych przez młodych pracowników (w **22%** kontrolowanych zakładów),
- zbyt wąskich dojść do stanowisk pracy (w **11%** kontrolowanych zakładów),
- występowaniu narażenia na czynniki szkodliwe, niebezpieczne lub uciążliwe powyżej dopuszczalnych norm (w **19%** kontrolowanych zakładów),
- nieprzydzieleniu młodym pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej (w **10%** kontrolowanych zakładów),
- niestosowaniu przez młodych pracowników środków ochrony indywidualnej (w **6%** kontrolowanych zakładów).

Kontrole wykazały ponadto nieprawidłowości świadczące o zaniedbaniu obowiązków pracodawcy w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych, tj.:

- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń zakładu pracy – uszkodzone okna, drzwi, wrota niewyposażone w zabezpieczenia uniemożliwiające przypadkowe zamknięcie, zniszczone powłoki malarskie ścian i sufitów, nierówne powierzchnie posadzek i podłóg (w **23%** kontrolowanych zakładów),
- brak wentylacji grawitacyjnej lub mechanicznej w pomieszczeniach pracy (w **7%** kontrolowanych zakładów),
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych (w **31%** zakładów, w których występowały tego rodzaju prace),
- nieokreślenie podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych (w **25%** zakładów, w których występowały tego rodzaju prace),

- zły stan techniczny dróg i przejść komunikacyjnych (w **17%** kontrolowanych zakładów),
- niedostatecznie lub niewłaściwie wyposażone pomieszczenia higienicznosanitarne (w **28%** kontrolowanych zakładów),
- brak pomiarów skuteczności działania urządzeń ochrony przeciwporażeniowej (w **11%** kontrolowanych zakładów),
- brak osoby wykonującej zadania służby bhp u pracodawców zatrudniających do 100 pracowników (w **15%** kontrolowanych zakładów).

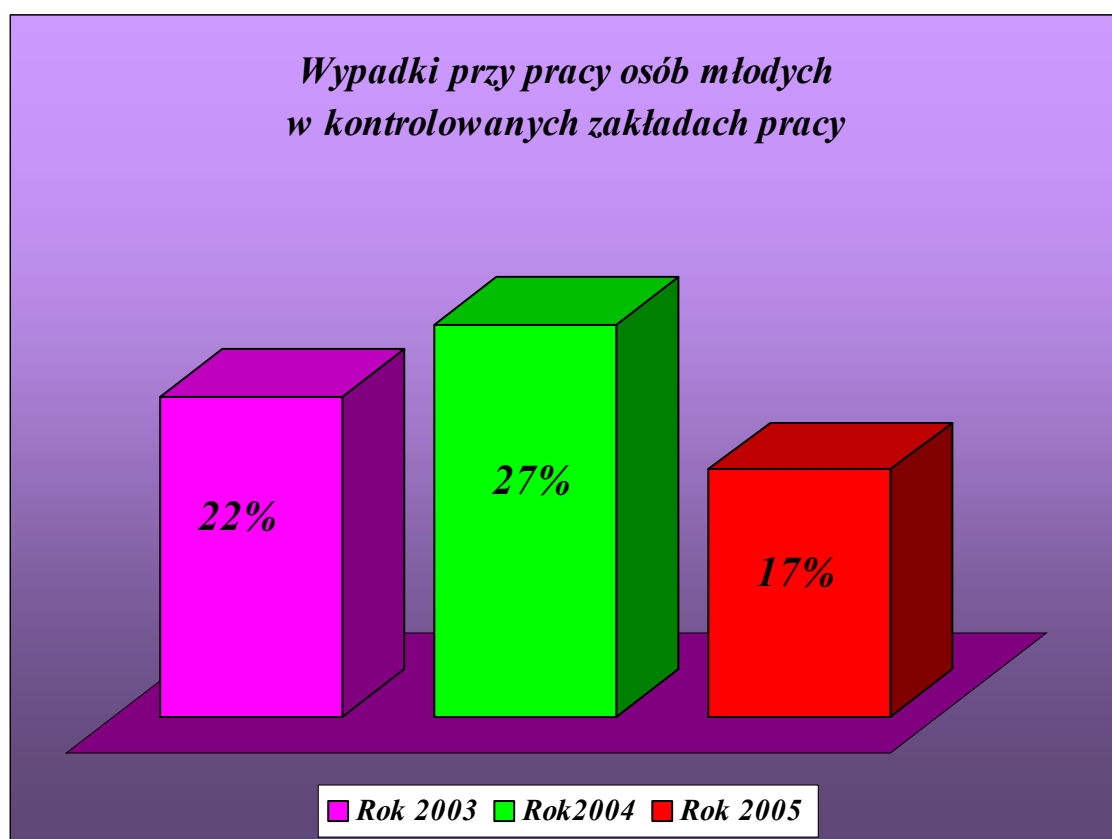
Szczegółowy wykaz nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zawiera tabela.

Rodzaj nieprawidłowości	Odsetek kontrolowanych pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Szkolenia bhp		
Brak szkoleń	25%	– dotyczy 163 młodych pracowników
Brak szkoleń wstępnych, w tym instruktażu stanowiskowego	14%	– dotyczy 81 młodych pracowników
Brak instruktażu stanowiskowego na wszystkich stanowiskach pracy gdy pracownik pracuje na kilku stanowiskach	5%	– dotyczy 39 młodych pracowników
Badania lekarskie		
Dopuszczanie do pracy bez wstępnych badań lekarskich	20%	– dotyczy 102 młodych pracowników
Ocena ryzyka zawodowego		
Brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego	24%	
Nie zastosowanie środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka	14%	
Nie uwzględnienie w ocenie ryzyka kryteriów związanych z młodym wiekiem pracownika	54%	
Nie uwzględnienie w ocenie ryzyka kwalifikacji zawodowych i poziomu umiejętności wykonania pracy	47%	
Czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe		
Narażenia powyżej dopuszczalnych norm	19%	
Nieprzydzielenie odpowiednich środków ochrony indywidualnej	10%	
Niestosowanie przez młodych pracowników środków ochrony indywidualnej	6%	
Obiekty i pomieszczenia pracy		
Niewłaściwy stan techniczny użytkowanych obiektów i pomieszczeń pracy	23%	zły stan techniczny okien, drzwi i wrót, uszkodzone powłoki malarskie ścian i sufitów, nierówne powierzchnie posadzek i podłóg
Zaplecze higieniczno-sanitarne		
Brak lub niezgodne z przepisami bhp pomieszczenia higieniczno-sanitarne	8%	

Niewłaściwie i niedostatecznie wyposażone pomieszczenia higieniczno-sanitarne	28%	np.: brak wyposażenia drzwi toalet w urządzenia samoczynnie zamykające, brak dostatecznej liczby siedzisk w szatniach lub jadalniach
Wentylacja, oświetlenie		
Brak lub niedostateczna wymiana powietrza w pomieszczeniach	7%	– dotyczy 101 stanowisk pracy – brak wentylacji (grawitacyjnej lub mechanicznej) w pomieszczeniach pracy,
Nieprawidłowe oświetlenie elektryczne w pomieszczeniach	8%	– dotyczy 65 stanowisk pracy np.: zbyt małe natężenie oświetlenia w pomieszczeniach, brak oświetlenia elektrycznego, oprawy oświetleniowe bez żarówek lub z niesprawnymi żarówkami,
Stanowiska i procesy pracy		
Niezgodne z przepisami dojścia do stanowisk pracy	11%	– zbyt wąskie przejścia – dotyczy 64 stanowisk pracy
Brak instrukcji bhp dotyczącej prowadzonych procesów technologicznych	17%	
Brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych	31%	dotyczy zakładów, w których występowały tego rodzaju prace
Nieokreślenie podstawowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	25%	dotyczy zakładów, w których występowały tego rodzaju prace
Maszyny i urządzenia techniczne		
Brak odpowiednich urządzeń ochronnych w użytkowanych maszynach i urządzeniach	23%	dotyczy 81 maszyn lub urządzeń
Brak instrukcji bhp dotyczącej użytkowanych maszyn i urządzeń	22%	
Urządzenia i instalacje elektryczne		
Niewłaściwa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych	19%	– brak osłon punktów świetlnych w pokojach biurowych i korytarzach, niesprawna instalacja oświetleniowa, leżące na podłogach ciągi komunikacyjnych i stanowisk pracy kable zasilające urządzenia elektryczne – niezabezpieczone przed uszkodzeniem mechanicznym
Brak pomiarów skuteczności działania urządzeń ochrony przeciwporażeniowej	11%	
Transport		
Zły stan techniczny dróg i przejść komunikacyjnych	17%	
Magazynowanie		
Niewłaściwe składowanie lub magazynowanie materiałów	17%	
Nadzór i kontrola stanu bhp		
Brak osoby wykonującej zadania służby bhp u pracodawców zatrudniających do 100 pracowników	15%	
Nie konsultowanie z pracownikami lub ich przedstawicielami działań związanych z bhp	18%	

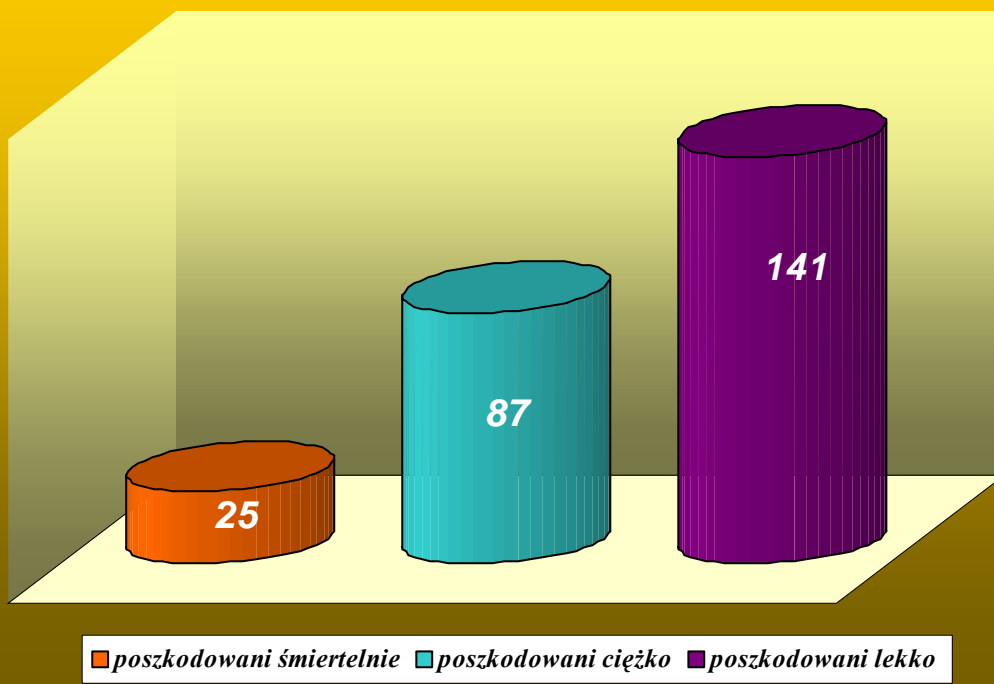
WYPADKI PRZY PRACY

W kontrolowanych zakładach pracy w roku 2005 wypadkom uległo **17%** młodych pracowników w stosunku do liczby wszystkich wypadków, jakie miały miejsce w tych zakładach. W roku 2004 młodzi pracownicy stanowili **27%** poszkodowanych (odnotowano 1 wypadek ciężki), w roku 2003 – **22%**. Na przestrzeni ostatnich 3 lat nie było wypadków śmiertelnych wśród młodych pracowników w kontrolowanych zakładach.



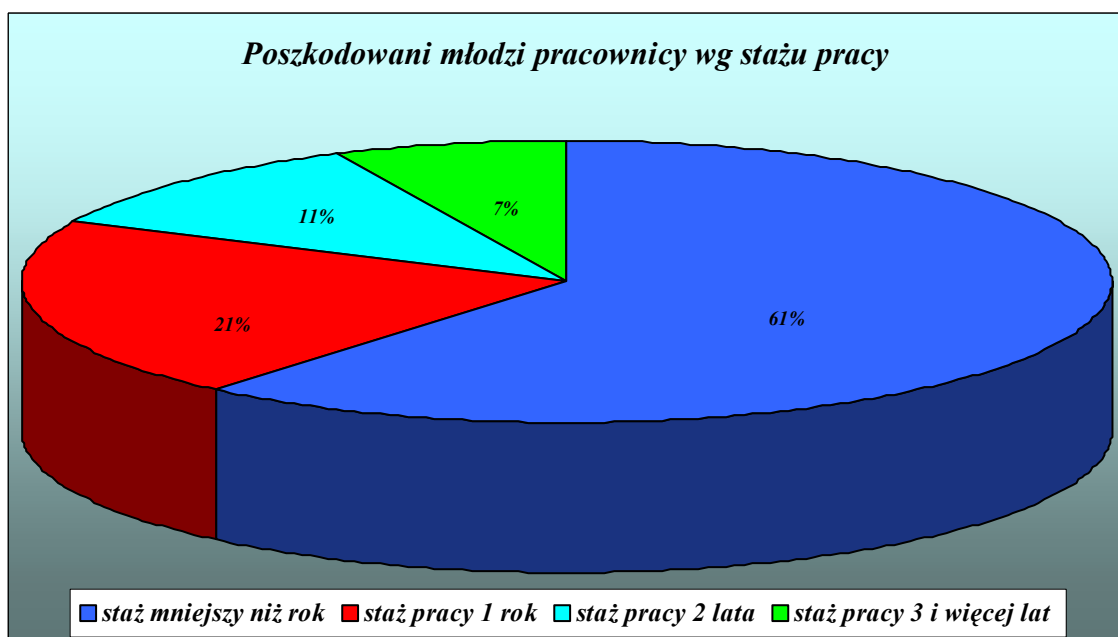
Natomiast w roku 2006 (dane od stycznia do września) w zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy wypadkach śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych zostały poszkodowane **253** osoby młode do 25 roku życia (stanowi to **12,5%** w stosunku do ogólnej liczby **2036** osób poszkodowanych w wypadkach). Spośród nich **25** osób zmarło, **87** odniosło ciężkie obrażenia, zaś **141** zostało lżej poszkodowanych.

*Wypadki przy pracy osób młodych zgłoszone do PIP w 2006 roku
(styczeń-wrzesień 2006)*



Największa liczba poszkodowanych zatrudniona była w następujących działach gospodarki wg EKD: „Przetwórstwo przemysłowe”, „Budownictwo” oraz „Handel i naprawy”. Ponad **60%** poszkodowanych miało staż pracy mniejszy niż 1 rok.

Poszkodowani młodzi pracownicy wg stażu pracy



Wśród **253** poszkodowanych **139** wykonywało zawód robotnika (55%), **24** – operatora i monteru maszyn (9,5%), **20** – kierowcy i operatora pojazdu (8%).

Najczęściej występujące wydarzenia, w wyniku których doszło do wypadków to:

- utrata kontroli nad środkami transportu, maszyną lub narzędziem,
- upadek, uszkodzenie, rozerwanie czynnika materialnego,
- poślizgnięcie się, potknięcie, upadek osoby.

Przyczyny techniczne wypadków stanowiły **14,3%** wszystkich ustalonych przyczyn, organizacyjne **41,5%**, a wynikające z tzw. czynnika ludzkiego **44,2%**. Prawie jednakowy udział procentowy przyczyn wypadków organizacyjnych i tzw. ludzkich wskazuje, że pracodawcy nie zapewniają bezpiecznych, odpowiednio przygotowanych stanowisk pracy, a pracownicy wykonują pracę na miarę swoich wyobrażeń, w sposób nie zawsze zgodny z przepisami i zasadami bhp. Świadczy to także o braku lub niedostatecznych działaniach korygujących ze strony osób nadzorujących pracę – bezpośrednich przełożonych.

ZASTOSOWANE ŚRODKI PRAWNE

W wyniku przeprowadzonych w 2006 roku kontroli w zakresie zatrudniania pracowników młodych w wieku do 26 lat inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **621** wniosków zawartych w **170** wystąpieniach oraz wydali **1 093** decyzje. Ponadto na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożyli **51** mandatów karnych. Łączna kwota nałożonych mandatów wyniosła **33 750 zł**. Wobec winnych naruszeń przepisów prawa skierowane zostały **2** wnioski o ukaranie do sądów.

KAMPANIA „MŁODZI PRACOWNICY – BEZPIECZNY START”

Europejska kampania „Młodzi pracownicy – bezpieczny start” rozpoczęła się 19 czerwca 2006 r., natomiast inspekcja pracy zainaugurowała ją już 1 i 2 czerwca br. podczas „dni otwartych” pod hasłem: „Możesz liczyć na pomoc inspektora pracy”, które odbyły się we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy. Podczas „dni otwartych”, poza poradnictwem z zakresu prawa oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, wykładami dotyczącymi zagrożeń wypadkowych wśród młodych ludzi,

uczestnicy mieli okazję zapoznać się z ofertami zatrudnienia, działaniami prowadzonymi przez OHP, a także wziąć udział w pokazach udzielania pierwszej pomocy. „Dni otwarte”, a także targi pracy dla młodzieży były okazją do przedstawienia nowych wydawnictw przygotowanych przez inspekcję specjalnie dla młodych pracowników.

W pakiecie 5 ulotek adresowanych do młodzieży można znaleźć podstawowe informacje dotyczące rodzajów umów o pracę, czasu pracy, wynagrodzenia, szkoleń bhp, a także wyjaśnienia czym jest wolontariat lub na jakich zasadach można podjąć pracę podczas wakacji.

Inspekcja pracy opublikowała także broszurę pt. „Prawo pracy – poradnik dla podejmujących pierwszą pracę”, która w przystępny sposób omawia zagadnienia prawne, a także może być wykorzystana jako materiał pomocniczy dla uczniów na lekcjach z zakresu prawa pracy,

Dla pracodawców zatrudniających młodych pracowników wydano ulotkę, w której poza wynikającymi z Kodeksu pracy obowiązkami pracodawcy, zaprezentowano możliwości stworzenia przyjaznego środowiska pracy i przykłady tzw. dobrych praktyk w zatrudnianiu młodych pracowników.

Publikacje Państwowej Inspekcji Pracy zostały umieszczone na specjalnej podstronie internetowej adresowanej do młodzieży i młodych pracowników uruchomionej na witrynie www.pip.gov.pl. Na podstronie zamieszczony został również internetowy test, dzięki któremu można sprawdzić swoją wiedzę z zakresu prawa pracy oraz cykl 10 audycji radiowych poświęconych zagadnieniom prawnej ochrony pracy. Młodzi ludzie mogą również zapoznać się z cyklem artykułów prezentujących poglądy filozofów na temat roli pracy w życiu człowieka, jej celu i sensu. Za pośrednictwem strony promowane były także konkursy dla młodzieży i pracodawców zorganizowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Państwowa Inspekcja Pracy brała również czynny udział w oficjalnych wydarzeniach kampanii. Wspólnie z CIOP-PIB inspekcja była współorganizatorem pikniku edukacyjnego dla młodzieży, który odbył się w Ławie w dniach 9 i 10 czerwca. Przedstawiciele PIP brali również udział w seminariach poświęconych problematyce zawodowego startu młodzieży, a także edukacji szkolnej z zakresu prawa oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, które odbyły się na Międzynarodowych Targach Pracy „SAWO” oraz podczas obchodów Europejskiego Tygodnia

Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Krakowie. Pracownicy inspekcji pracy weszli również w skład jury „Europejskiego Konkursu Dobrych Praktyk” oraz konkursu "Bezpieczny start...Młody europejski filmowiec roku".

Państwowa Inspekcja Pracy razem z partnerami kampanii podjęła realizację programu edukacyjnego dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych aby dotrzeć do tej grupy z wiedzą o podstawowych zagadnieniach prawnych z Kodeksu pracy oraz zasadach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Okręgowe inspektoraty pracy we wrześniu zachęciły prawie 1000 nauczycieli chętnych do wzięcia udziału w szkoleniach przygotowujących do prowadzenia programu w szkołach. Podczas cyklu szkoleń zorganizowanych w okręgach nauczyciele otrzymali komplet materiałów pt. „Kultura bezpieczeństwa” dla szkół ponadgimnazjalnych opracowany przez zespół ekspertów Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - Państwowego Instytutu Badawczego. Materiał edukacyjny składający się z podręcznika oraz płyty CD zawierał m.in. konspekty lekcji i przykładowe testy dla uczniów, a także przystępne omówienia przepisów i przykłady dobrych praktyk. W toku realizacji programu w szkołach nauczyciele będą mogli otrzymać dodatkowe wsparcie ze strony inspekcji pracy, na przykład w postaci poradnictwa prawnego oraz wizyty inspektora pracy na lekcji. Pozytywny odbiór programu w środowisku nauczycieli wskazuje, że działania PIP wspierające edukację szkolną z zakresu prawa, bezpieczeństwa i zdrowia pracy mogłyby stać się stałym elementem wpływającym na kształtowanie odpowiednich postaw wśród młodzieży oraz poprawę bezpieczeństwa pracy młodych pracowników podejmujących pierwszą pracę.

W tegoroczną kampanię wpisuje się także VI edycja konkursu dla młodocianych pracowników rzemiosła współorganizowany przez inspekcję pracy i Związek Rzemiosła Polskiego, której ogólnopolski finał odbył się 15 maja. Szereg działań na rzecz młodzieży i młodych pracowników podjęto wspólnie z Ochotniczymi Hufcami Pracy, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, urzędami pracy oraz wyższymi uczelniami na szczeblu lokalnym. Jak dotąd w okręgowych inspektoratach pracy odbyło się ponad 100 imprez adresowanych do młodzieży i młodych pracowników. Tematyka bezpieczeństwa dzieci i młodzieży, była również elementem tegorocznej kampanii prowadzonej przez inspekcję w rolnictwie.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W przepisach prawa pracy brak jest szczególnych uregulowań dotyczących młodych osób podejmujących pracę po raz pierwszy. Co prawda, przepis art. 94, pkt 7 Kodeksu pracy stanowi, że pracodawca jest obowiązany w szczególności stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy, ale pozostawia pracodawcom całkowitą dowolność realizacji tego postanowienia, z uwagi na brak przepisów precyzujących ten zapis.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że w większości przypadków pracodawcy nie podchodzą w sposób odmienny do zatrudniania młodych pracowników – traktują ich tak samo jak pozostałych. Dlatego też, stan warunków pracy w zakładzie oraz zaangażowanie pracodawcy i osób nadzorujących pracę w sprawy bezpieczeństwa pracy szczególnie rzutują na sytuację młodych, rozpoczynających życie zawodowe pracowników.

W zakresie prawnej ochrony pracy największy odsetek nieprawidłowości dotyczył błędów formalnych polegających na niepowiadomieniu pracownika na piśmie o warunkach zatrudnienia - co w przypadku młodych pracowników należy uznać za szczególne zaniedbanie pracodawcy. Przyczyną takiego stanu rzeczy często był brak profesjonalnej obsługi kadrowej, szczególnie u mniejszych pracodawców. Niepokojącą nieprawidłowością jest naruszanie przepisów o urlopach wypoczynkowych, szczególnie w zakresie udzielania młodym pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo. Przyczyną tego rodzaju naruszeń jest niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy.

Pozytywnie trzeba ocenić fakt, że u niewielkiego odsetka pracodawców stwierdzono naruszenia w zakresie zagadnień czasu pracy i wypłacania młodym pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń.

Zaniedbania ujawnione podczas kontroli wskazują, że poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach nie jest zadowalający, a świadomość występujących zagrożeń jest niska zarówno u pracodawców, kadry kierowniczej, jak i tym bardziej wśród samych pracowników, a szczególnie młodych. Pracodawcy nie traktują oceny

ryzyka zawodowego jako źródła wiedzy o zagrożeniach i narzędzia pomocnego w podejmowaniu działań korygujących i zapobiegawczych. Postrzegają ocenę ryzyka jako zło konieczne, często powierzając jej wykonanie firmom zewnętrznym. Zdarza się, że firmy dokonują oceny ryzyka w sposób sztamkowy, nie biorąc pod uwagę specyfiki i wszystkich potrzebnych informacji. Trudno wówczas oczekiwać, że zostaną uwzględnione kryteria związane z młodym wiekiem pracownika i brakiem doświadczenia zawodowego.

W sposób dramatyczny znajduje to odzwierciedlenie w statystykach wypadków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy. W roku 2006 ponad połowa młodych pracowników poszkodowanych w wypadkach przy pracy miała staż pracy mniejszy niż 1 rok. Młody człowiek bez doświadczenia zawodowego, bez odpowiedniej wiedzy o zagrożeniach, a także często bez wyobraźni, za to ze skłonnością do brawury, częściej podejmuje zachowania ryzykowne. Od otoczenia zależy właściwe przygotowanie go do pracy i wyrobienie nawyku bezpiecznego jej wykonywania. Tymczasem w praktyce młody człowiek przychodzący do zakładu często pozostawiony jest samemu sobie, a określonych zachowań uczy się podczas wykonywania pracy. Nie zawsze są one prawidłowe, ale z czasem stają się normą, przekazywaną kolejnym nowym pracownikom. Kultura pracy, zwłaszcza na stanowiskach robotniczych, ciągle pozostawia wiele do życzenia. Celowe zatem jest:

- promowanie „dobrych praktyk” adaptacji w zakładzie i form nadzoru nad pracą młodych, rozpoczynających życie zawodowe pracowników,
- podejmowanie działań edukacyjnych w stosunku do pracodawców w formie kampanii informacyjnych wzorem kampanii tegorocznej „Młodzi pracownicy – bezpieczny start”.

Z tego względu, mimo iż europejska kampania „Młodzi pracownicy – bezpieczny start” zbliża się do etapu podsumowań, Państwowa Inspekcja Pracy, zamierza kontynuować wybrane elementy tegorocznych działań w kolejnych latach. Materiały promocyjne i wydawnictwa opracowane dla młodzieży będą stale dostępne i aktualizowane na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy. Planowane jest również zaproszenie do realizacji programu edukacyjnego w szkołach ponadgimnazjalnych kolejnej grupy nauczycieli, a także objęcie przez inspektorów pracy stałą opieką i wsparciem nauczycieli już realizujących program „Kultura bezpieczeństwa”.