



CENTRALNY INSTYTUT OCHRONY PRACY
PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa

umowa nr BBF/93/05/2006 UCP - 8/2006
z dnia 30.05.2006 r.

Rok 2006 Europejskim Rokiem Młodych
- problemy adaptacji w miejscu pracy

ZLECENIODAWCA: Minister Pracy i Polityki Społecznej

Wykonawca: **dr Małgorzata Milczarek**
Konsultacje: **dr hab. Maria Widerszal-Bazyl**
Zakład Ergonomii, Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy

Warszawa, wrzesień 2006 r

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie	4
2. Sytuacja młodych osób na rynku pracy	5
3. Wypadkowość wśród młodych pracowników	9
3.1. Prawna ochrona bezpieczeństwa i zdrowia młodych pracowników	11
3.2. Europejska kampania informacyjna „Młodzi pracownicy – bezpieczny start”	12
3. Psychologiczne aspekty okresu dojrzewania - implikacje dla procesu adaptacji w miejscu pracy	13
3.1. Skłonność do ryzyka wśród osób młodych	13
3.2. Postawy i nawyki kształtowane podczas edukacji szkolnej	15
3.3. Normy grupowe panujące w grupach pracowniczych	19
4. Badania ankietowe zrealizowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy	20
4.1. Organizacja badania	21
4.2. Grupa badawcza	22
4.2.1. Charakterystyka ogólna	22
4.2.2. Charakterystyka grupy pracowników młodocianych	23
4.2.3. Charakterystyka grupy pracowników od 18 do 26 roku życia wykonujących pracę fizyczną	23
4.2.4. Charakterystyka grupy pracowników od 18 do 26 roku życia wykonujących pracę umysłową	24
5. Wyniki badań ankietowych	24
5.1. Poszukiwanie pracy	24
5.2. Urazy fizyczne i problemy zdrowotne spowodowane wykonywaną pracą	25
5.3. Edukacja szkolna w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia	27
5.4. Hierarchia wartości związanych z pracą	31
5.5. Percepcja fizycznego środowiska pracy	33
5.6. Percepcja społecznego środowiska pracy	35
5.6.1. Atmosfera w pracy	35
5.6.2. Niepewność pracy	35
5.6.3. Wymagania w pracy	36
5.6.4. Zakres kontroli	37
5.6.5. Wsparcie społeczne	39
5.6.6. Przemoc z zewnątrz i dyskryminacja w miejscu pracy	39
5.7. Bezpieczeństwo i higiena pracy	41
5.7.1. Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	41
5.7.2. Postawy przełożonych i pracowników dotyczące bhp	42
5.8. Trudności na początku pracy zawodowej	45
5.9. Czynniki, które mogłyby ułatwić proces adaptacji w miejscu pracy	48
6. Podsumowanie badań ankietowych	50

7. Aktualne kierunki działań wspierających młodych pracowników	52
7.1. Inicjatywy europejskie	54
7.2. Konkursy na staże i praktyki zawodowe	55
7.3. Portale internetowe	55
7.4. Programy edukacyjne wspierające adaptację do fizycznych i społecznych warunków pracy	58
8. Podsumowanie - potrzeby w zakresie wspierania procesu adaptacji młodych osób w miejscu pracy	60
9. Wnioski	62
10. Bibliografia	63
11. Załączniki	67
11.1. Ankieta „Młody pracownik a zdrowa praca”	68
11.2. Wyniki surowe uzyskane w badaniach ankietowych	76

1. Wprowadzenie

Wytyczne określone przez Radę Europejską w **Strategii Lizbońskiej** (2000 r.), mają umożliwić Europie dynamiczny rozwój, a przez to osiągnięcie pozycji najbardziej konkurencyjnego regionu gospodarczego na świecie. Priorytetowe działania służące osiągnięciu tego celu to m.in. rozwój aktywnej polityki zatrudnienia, poprawa jakości pracy, mobilność pracowników (otwarcie europejskich rynków pracy), a także inwestowanie w zasoby ludzkie. **Poprawa jakości zatrudnienia to zarówno większa liczba miejsc pracy, jak i lepsza jakość tej pracy - równe szanse dla wszystkich obywateli, elastyczna organizacja pracy, edukacja i kształcenie ustawiczne pracowników, a także zdrowie i bezpieczeństwo w pracy** [1]. Również we **wspólnotowej strategii bezpieczeństwa i higieny pracy** na lata 2004-2006 podkreślono, że wczesna edukacja w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz kształtowanie kultury bezpieczeństwa w miejscu pracy stanowią jedne z najważniejszych czynników poprawy jakości pracy [2]. Wszystkie te działania powinny być dostosowane do specyficznych problemów i potrzeb różnych grup pracowników, w tym również osób młodych, rozpoczynających życie zawodowe.

Najważniejsze, aktualne, problemy związane z rozpoczynaniem pracy zawodowej przez młodych ludzi wymienione w raporcie Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju [3] to niedopasowanie wiedzy i kwalifikacji oferowanych przez młodych kandydatów do wymagań pracodawców, niechęć przedsiębiorców do zatrudniania kandydatów bez doświadczenia zawodowego, konieczność ponoszenia kosztów szkoleń zawodowych oraz utrzymywania niedoświadczonych pracowników w okresie dochodzenia do pełnej wydajności pracy. Konsekwencją tych uwarunkowań jest znaczny udział młodych osób w grupie bezrobotnych.

Podjęcie działań w sprawie zmniejszenia bezrobocia wśród młodzieży było jednym z głównych celów sformułowanych podczas specjalnego szczytu Rady Europejskiej poświęconego poprawie zatrudnienia, który miał miejsce w Luksemburgu w 1997 r. [1]. W raporcie „Zatrudnienie w Europie” (2005 r.) Komisja Europejska wskazuje na potrzebę podejmowania działań ułatwiających wchodzenie młodych osób na rynek pracy, a także umożliwiających karierę „nieliniową”, łączącą pracę zawodową ze studiami i innymi szkoleniami, które w sposób ustawiczny będą podnosić kwalifikacje młodych pracowników [4]. Wyrazem tego stanowiska było przyjęcie przez Komisję Europejską w marcu 2005 r.

Europejskiego Paktu na Rzecz Młodzieży [5]. W dokumencie tym wskazano potrzebę podejmowania działań w celu poprawy oraz wyrównywania szans w zakresie edukacji, szkoleń, mobilności, integracji zawodowej i społecznej młodych Europejczyków. Komisja Europejska wzywa każde państwo członkowskie do realizacji tych postulatów, stosownie do możliwości.

Przyjęta w Polsce **Strategia Państwa dla Młodzieży na lata 2003-2012** (opracowana przez Departament do Spraw Młodzieży i Edukacji Pozaszkolnej Ministerstwa Edukacji Narodowej) dotyczy osób w wieku 15-25 lat [6]. Jej celem jest umożliwienie młodym ludziom satysfakcjonującego życia zawodowego, społecznego i osobistego. Kluczowe obszary strategii to edukacja młodzieży, zatrudnienie, uczestnictwo młodzieży w życiu publicznym, czas wolny, kultura, sport i turystyka, zdrowie i profilaktyka. W zakresie zatrudnienia wskazuje się m.in. na **potrzebę wdrożenia polityki zatrudnienia młodych ludzi (nie tylko absolwentów), tworzenia nowych miejsc pracy, zachęcania pracodawców i pracowników do elastycznych form zatrudniania młodych ludzi oraz wspierania działań umożliwiających zdobywanie doświadczeń na rynku pracy**. Zwraca się również uwagę na **przygotowanie młodzieży do udziału w europejskim rynku pracy**.

2. Sytuacja młodych osób na rynku pracy

Dane statystyczne wskazują, że w całej Unii Europejskiej sytuacja młodych osób na rynku pracy jest szczególnie trudna. Wiąże się to z **wysokim bezrobociem, a także niskim wskaźnikiem zatrudnienia wśród młodych**.

Bezrobocie wśród Europejczyków w wieku 15-24 lata (wynoszące w 2004 roku 18,7%) **jest około dwa razy wyższe od ogólnej stopy bezrobocia** [4]. W 2005 roku w **Polsce** osoby młode (do 24 roku życia) stanowiły **25%** ogółu bezrobotnych [7]. Różnica między stopą bezrobocia osób poniżej 25 roku życia a ogółem obywateli wyniosła aż 18% (na niekorzyść młodych). Podobnie było w I kwartale 2006 roku - przy 16% bezrobociu, stopa bezrobocia wśród osób młodych wyniosła ponad **34%** [8].

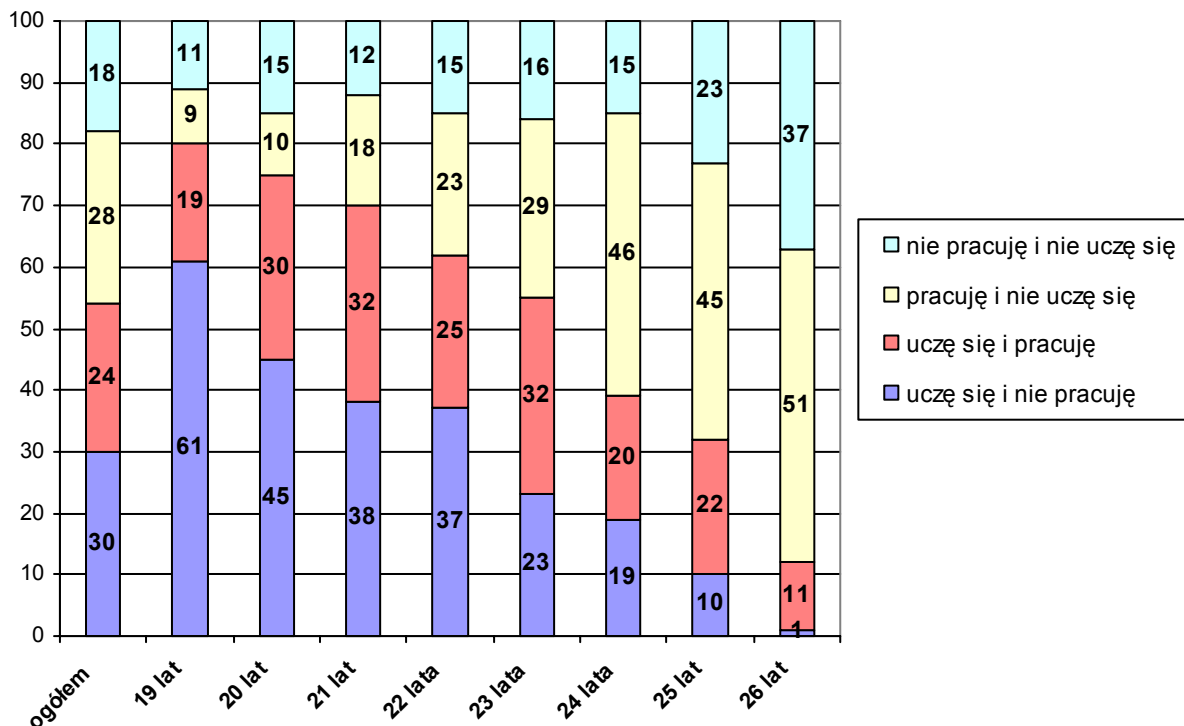
Od 2002 roku w UE obserwuje się również spadek stopy zatrudnienia wśród osób w wieku 15-24 lata [4]. W Polsce, W IV kwartale 2005 roku, stopa zatrudnienia osób do 24 roku życia wyniosła **15,6%** i była niższa niż w innych grupach wiekowych. Najwyższy

wskaźnik zatrudnienia zanotowano w grupie osób w wieku 34-44 lata (76,9%), dla osób w wieku ponad 55 lat wyniósł on 18,9%. Dla ogółu ludności w wieku produkcyjnym wskaźnik zatrudnienia wyniósł w tym okresie 56,3% [9].

Na niskie wskaźniki zatrudnienia wśród osób młodych wpływ ma zjawisko **dłuższego pozostawania w systemie edukacyjnym**. Polska uzyskuje tu jedne z najwyższych wskaźników w Europie. W latach 1999/2000 odsetek uczących się 20-latków jedynie w Polsce i w Hiszpanii przekroczył 50% (w innych krajach europejskich wynosił od 30% do 50%) [3]. W konsekwencji wiele młodych osób wchodzi na rynek pracy dopiero po ukończeniu 25 roku życia.

Z badania „Młodzi 2005” [10], przeprowadzonego na reprezentatywnej próbie tysiąca Polaków w wieku 19-26 lat wynika, że **uczy się i nie pracuje 30% osób w tej grupie wiekowej** (wykres 1). Kolejne 24% uczy się i pracuje jednocześnie. Nauka jest jedynym zajęciem dla 61% 19-latków, 45% 20-latków, 38% 21-latków, 37% 22-latków, 23% 23-latków, 19% 24-latków, 10% 25-latków oraz 1% 26-latków. Kontynuacja nauki jest postrzegana przez prawie połowę młodych osób jako czynnik zwiększający szansę na dobrą pracę.

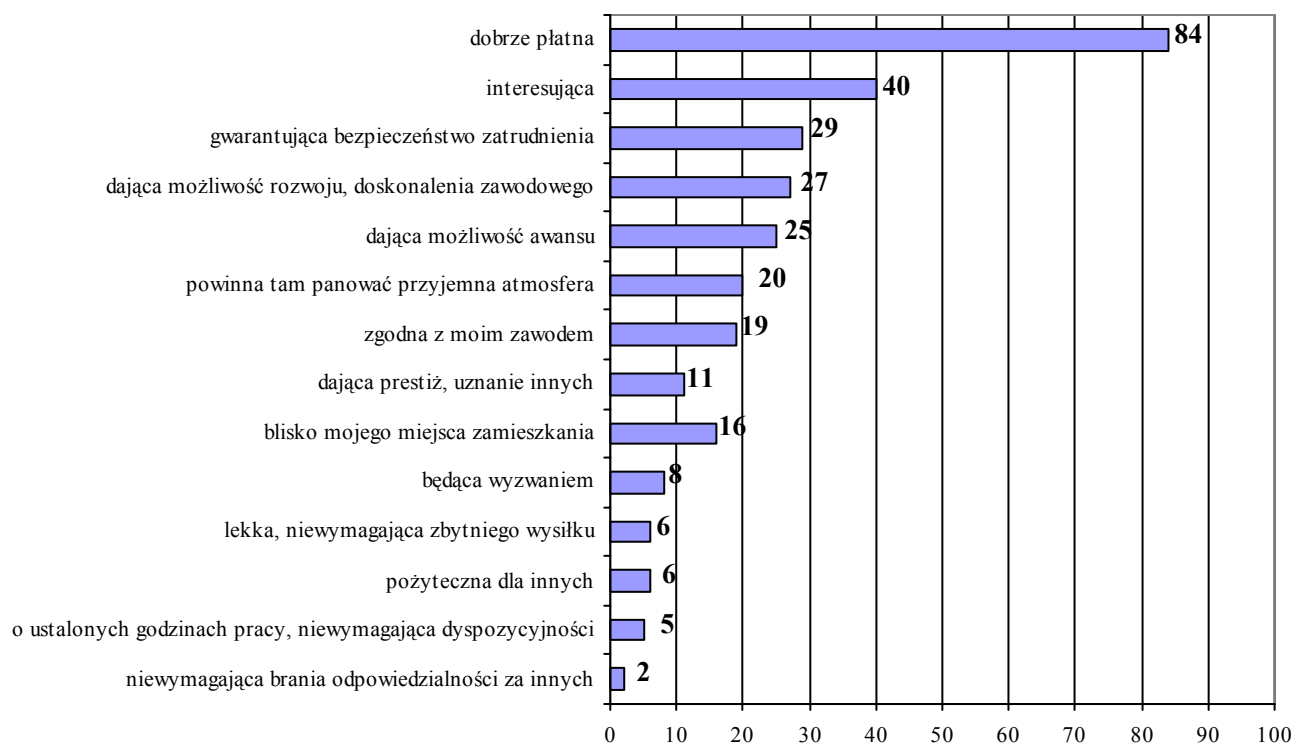
Niepokojący jest jednak fakt, że jest spora grupa młodych osób, które nie pracują, ale też nie uczą się. W całej badanej grupie takich osób było 18%. **Nie uczy się i nie pracuje 23% 25-latków oraz aż 37% 26-latków**. Wśród osób 19-24-letnich ten procent jest niższy, wynosi od 11 do 16.



Wykres 1. Sytuacja młodych ludzi w zależności od wieku (źródło: [10]).

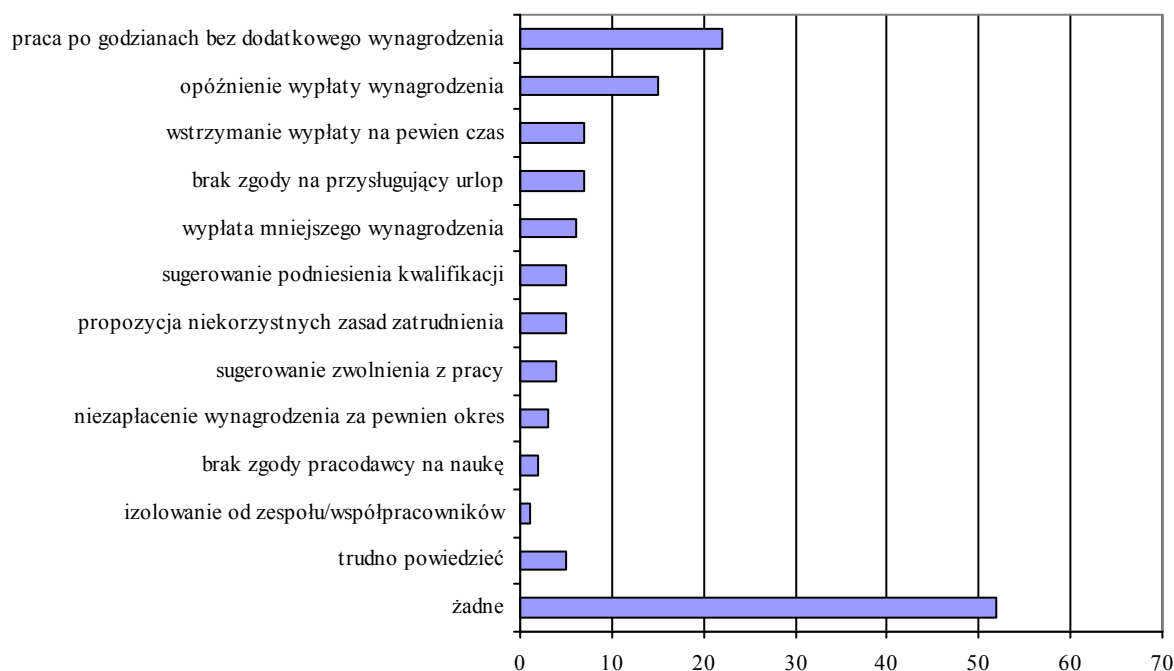
Z raportu „Młodzi 2005” wynika również, że **43% młodych Polaków pracowało bez podpisanej umowy o pracę**, natomiast 30% 19-21-latków podejmowało pracę dorywczą (na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło). Wśród osób pracujących bez umowy o pracę największą grupę stanowią osoby z wykształceniem zawodowym (55%), a następnie średnim (44%) oraz ponad średnim (39%). Z osób, które szukały pracy, 29% robiło to dłużej niż rok, 18% od 7 do 12 miesięcy, 17% od 4 do 6 miesięcy, 23% od 1 do 3 miesięcy, a 9% krócej niż miesiąc.

Jeżeli chodzi o oczekiwania młodych osób względem pracy, wskazują oni, że idealna praca powinna być przede wszystkim **dobrze płatna** (84%), **interesująca** (40%), **gwarantować bezpieczeństwo zatrudnienia** (28%) oraz **rozwój zawodowy** (30%). Dla 20% ważna jest również **atmosfera** w firmie. Blisko 19% chciałoby, aby praca była **zgodna z zawodem**, dla 16% ważne jest, żeby była **blisko miejsca zamieszkania**. Dane te przedstawia wykres 2.



Wykres 2. Cechy idealnej pracy (źródło: [10]).

Rzeczywistość rynku pracy często nie spełnia oczekiwań młodych osób. **Blisko połowa badanych zetknęła się z jakimś negatywnym zjawiskiem w miejscu pracy** (wykres 3). Najczęściej dotyczyło to pracy po godzinach bez dodatkowego wynagrodzenia (22% młodych pracowników), opóźnienia wypłaty wynagrodzenia (15%), wstrzymania wypłaty na pewien czas (9%), braku zgody na przysługujący urlop (7%), wypłaty mniejszego wynagrodzenia (6%) czy sugerowania zwolnienia z pracy (4%). Wskazywano również na złą atmosferę w pracy, a także występowanie zjawiska mobbingu.



Wykres 3. Negatywne zjawiska w pracy, które miały miejsce ostatnio (źródło: [10]).

Trudności w znalezieniu pracy, niepewność pracy, atmosfera niezdrowej rywalizacji oraz inne negatywne zjawiska w miejscu pracy, przyczyniają się do **stresu** przeżywanego przez młodych pracowników. Praca podejmowana przez osoby młode często nie jest związana z wyuczonym zawodem, lecz wynika z możliwości, jakie oferuje rynek pracy. Bywa ona również traktowana jako tymczasowa, do momentu znalezienia bardziej atrakcyjnego zajęcia. Uwarunkowania te **nie sprzyjają również szczególnej trosce o sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.**

3. Wypadkowość wśród młodych pracowników

Dane Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostatu) wskazują, że wskaźnik występowania wypadków przy pracy w krajach UE (przed rozszerzeniem w 2004 r.), jest co najmniej 50% wyższy w grupie wiekowej 18-24 lata niż w innych grupach wiekowych (dane za okres 1994 – 2002, nie obejmujące wypadków śmiertelnych) [2].

W tabeli 1 przedstawiono liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy w Polsce w latach 2004, 2005 oraz w I kwartale 2006 roku. Ze statystyk tych wynika, że **ok. 25% poszkodowanych w wypadkach przy pracy to osoby poniżej 29 roku życia**. Ponadto, jak pokazują dane umieszczone w tabeli 2, **największy udział wśród osób, które uległy wypadkowi, mają pracownicy zatrudnieni w zakładzie, w którym zdarzył się wypadek krócej w niż rok** (ok. 30%). Blisko połowa to osoby zatrudnione krócej niż 3 lata. Znaczną część osób z krótkim stażem stanowią również młodzi pracownicy.

Tabela 1. Młodzi pracownicy poszkodowani w wypadkach przy pracy (źródło: [11]).

	2004	2005	2006 (I kwartał)
Ogółem	87 050	84 402	19 346
Ogółem do 29 lat, w tym:	23 538 (27%)	22 667 (27%)	4 717 (24%)
Poniżej 18 lat	167	162	37
18-19	771	594	112
20-29	22 600	21 911	4 658

Tabela 2. Staż pracy na zajmowanym stanowisku w zakładzie pracy osób poszkodowanych w wypadkach (źródło: [11]).

	2004	2005	2006 (I kwartał)
Wypadki ogółem	87 050	84 402	19 346
1 rok i mniej	29 238 (34%)	26 064 (31%)	5 714 (29,5%)
2-3	12 022 (14%)	12 400 (15%)	2 970 (15%)
4-5	9 084 (10%)	8 690 (10%)	1 848 (9,5%)
6-10	14 701 (17%)	14 727 (17%)	3 275 (17%)
11-15	8 070 (9%)	8 454 (10%)	1 913 (10%)
16 lat i więcej	13 935 (16%)	14 067 (17%)	3 626 (19%)

Większe narażenie na urazy i wypadki w pracy osób młodych jest spowodowane m.in. **niedojrzałością fizyczną** tej grupy. Czynniki fizjologiczne, które sprawiają, że młodociani pracownicy ponoszą większe konsekwencje szkodliwych i niebezpiecznych warunków pracy lub ryzykownych zachowań to np. nie rozwinięty w pełni układ mięśniowo-szkieletowy, co zwiększa zagrożenie poważnymi, przewlekłymi urazami (ważne przy obsłudze maszyn, w pracach powodujących narażenie na drgania mechaniczne) oraz większa wrażliwość na hałas. Ponadto wymiary ciała młodocianego pracownika mogą powodować, że istniejące zabezpieczenia maszyn i ochrony zbiorowe nie zapewniają młodemu człowiekowi dostatecznej ochrony [12].

3.1. Prawna ochrona bezpieczeństwa i zdrowia młodych pracowników

Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia młodych pracowników są przedmiotem dyrektywy 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. Dyrektywa ta dotyczy osób do 18 roku życia. Wymaga ona m.in., aby każdy pracodawca zagwarantował młodym osobom warunki pracy odpowiednie do ich wieku oraz stosował środki konieczne dla ich bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, biorąc pod uwagę brak doświadczenia młodocianych oraz brak świadomości istniejących zagrożeń. Poszczególne postanowienia Dyrektywy dotyczą [12]:

- 1) Obowiązków pracodawców - ochrona zdrowia i bezpieczeństwa młodych ludzi, ocena ryzyka, na jakie narażeni są młodzi w pracy, ocena i monitorowanie stanu zdrowia młodych osób, przekazywanie opiekunom prawnym młodzieży i dzieci informacji o potencjalnych zagrożeniach dla zdrowia i bezpieczeństwa;
- 2) Rodzajów prac, których nie mogą wykonywać młodociani, ponieważ przekraczają one ich możliwości psychiczne lub fizyczne oraz narażają młode osoby na działanie niebezpiecznych substancji;
- 3) Godzin pracy, pracy w nocy, przerw na odpoczynek i urlopu rocznego.

Obecnie obowiązujące w Polsce przepisy prawne dotyczące pracy młodocianych określone są przede wszystkim w **Kodeksie Pracy** (Dział 9. „Zatrudnianie młodocianych”), a także w przepisach szczegółowych i spełniają one wymagania powyższej dyrektywy.

Do pracowników młodych, ale już nie „młodocianych”, mają zastosowanie te same uregulowania, co do pozostałych pracowników. Określa je Dyrektywa 89/391/EWG „w sprawie wprowadzenia środków sprzyjających poprawie bezpieczeństwa i higieny pracy” oraz

inne dyrektywy szczegółowe dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. W Polsce wymagania te zawiera Dział 10 Kodeksu Pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy” oraz inne przepisy szczegółowe. Jednak zarówno **młodociani (do lat 18), jak i młodzi pracownicy (18-26 lat) stanowią specyficzną, pod wieloma względami odrębną, grupę zatrudnionych.** Niezależnie od obowiązujących już aktów prawnych, wskazuje się na potrzebę specjalnych działań wpływających na zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia tych osób, m.in. zwiększenie świadomości pracodawców i samych młodych pracowników w zakresie zagrożeń zawodowych, a także zmiany w systemie edukacyjnym.

3.2. Europejska kampania informacyjna „Młodzi pracownicy – bezpieczny start”

W 2006 roku, z inicjatywy Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, w całej Europie realizowana jest kampania informacyjna nt. **„Młodzi pracownicy – bezpieczny start”** [13]. Jej zakończeniem będzie Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, odbywający się w dniach 23-27 października 2006 roku. Koordynatorem Kampanii w Polsce jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (Krajowy Punkt Centralny Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy). Partnerami kampanii są Państwowa Inspekcja Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Związek Rzemiosła Polskiego, Ochotnicze Hufce Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

W ramach kampanii realizowane są działania ogólnopolskie oraz lokalne, m.in. seminaria, spotkania młodzieży i ekspertów, dni otwarte, konkursy. Szeroko dystrybuowane są materiały informacyjne, ulotki i broszury. Szczegółowe informacje o działaniach realizowanych w ramach kampanii, a także materiały informacyjne są umieszczane w specjalnym portalu internetowym (www.mlodzipracownicy.pl), prowadzonym przez CIOP-PIB.

Podstawowym celem kampanii jest zapewnienie młodym ludziom bezpiecznego startu w życie zawodowe. Jest ona skierowana do **młodzieży i młodych pracowników, a także do nauczycieli i pracodawców.** Kampania jest ukierunkowana na [12]:

- podnoszenie świadomości młodych pracowników co do zagrożeń występujących w miejscu pracy oraz poziomu ryzyka zawodowego przy wykonywaniu różnych prac, a także działań, które każdy młody człowiek powinien podjąć zanim rozpocznie pracę,

- zapewnienie przez pracodawców odpowiednich warunków pracy młodym pracownikom, uwzględniających ich możliwości fizyczne i psychiczne, zapewnienie odpowiedniej liczby szkoleń, właściwego nadzoru, a także podnoszenie świadomości pracodawców co do ich obowiązków względem młodych pracowników,

- promowanie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy jako integralnej części programu edukacyjnego w szkołach i na uczelniach, a także działań realizowanych przez organizacje młodzieżowe.

3. Psychologiczne aspekty okresu dojrzewania - implikacje dla procesu adaptacji w miejscu pracy

Na proces adaptacji młodego człowieka w miejscu pracy, szczególnie jego zdrowie i bezpieczeństwo, wpływ ma specyfika rynku pracy oraz aspekty związane z jego dojrzewaniem fizycznym, jak również inne uwarunkowania psychologiczne i społeczne. Najważniejsze wśród nich wydają się:

- większa wśród młodych skłonność do ryzyka,
- nawyki i postawy kształtowane w trakcie edukacji szkolnej,
- chęć dostosowania się do norm zachowań obowiązujących w grupie pracowników starszych i posiadających dłuższy staż pracy.

3.1. Skłonność do ryzyka wśród osób młodych

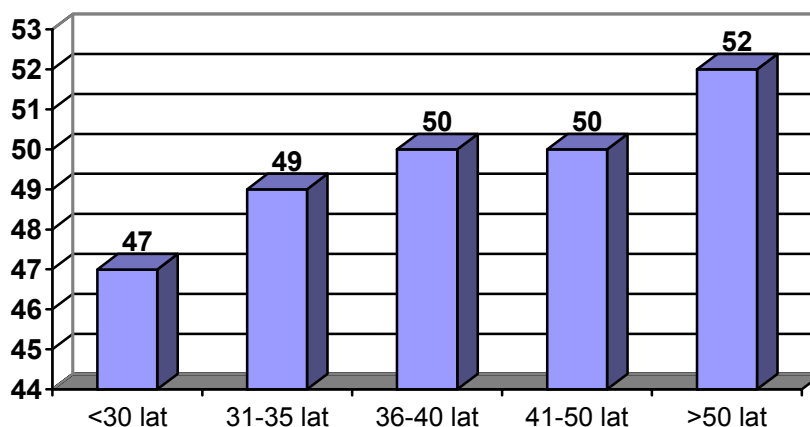
W badaniach wykazano, że osoby młodsze są bardziej skłonne do podejmowania ryzyka. Najchętniej ryzykują osoby w wieku 19-25-lat, natomiast u osób starszych, zwłaszcza kobiet, skłonność ta jest wyraźnie mniejsza [14]. Ludzie młodzi są również w większym stopniu *poszukiwaczami wrażeń*, a więc, zgodnie z koncepcją Zuckermana, odczuwają dużą **potrzebę przeżywania urozmaiconych, nowatorskich i złożonych wrażeń i doświadczeń oraz gotowość do podejmowania fizycznego i społecznego ryzyka, aby takie wrażenia zdobywać** [15].

Ryzykowanie osób młodych może spełniać funkcje adaptacyjne i rozwojowe [14]. Okres adolescencji oraz wczesnej dorosłości to czas, kiedy rodzi się dojrzałe poczucie tożsamości młodej osoby, to okres kształtowania własnych poglądów oraz podejmowania pierwszych znaczących decyzji dotyczących dalszego życia [16]. Młodzi ludzie często w ryzykowaniu widzą szansę na wykazanie swej samodzielności i niezależności. Podejmowane zachowania ryzykowne traktują jako wyraz swojej wolności i prawa do decydowania o sobie. Często ryzykowanie, czy wręcz „ryzykanctwo”, umożliwia młodym osobom przynależność do nieformalnych grup rówieśniczych, postrzeganych przez nich jako szczególnie atrakcyjne.

W życiu zawodowym postawy młodych osób wobec ryzyka mogą przejawiać się w dwojaki sposób. Po pierwsze skłonność do ryzyka oraz do poszukiwania nowych doświadczeń, mogą przyczyniać się do lepszego radzenia sobie na trudnym rynku pracy. Cechy te mogą zwiększać optymizm, chęć do działania i rozwoju. Inny aspekt związany ze skłonnością do ryzyka, dotyczy postaw młodych pracowników wobec zagrożeń w miejscu pracy.

Badania pokazują, że osoby młodsze i starsze w różny sposób postrzegają te same zagrożenia. Dowiedziono, że **im dana osoba jest młodsza tym mniejsza jest postrzegana przez nią waga zagrożeń związanych ze zdrowiem**, natomiast większe obawy dotyczą spraw finansowych. W przypadku osób starszych obserwuje się odwrotną tendencję [17]. W innych badaniach stwierdzono, że nastolatki w porównaniu z rodzicami oceniają jako znacznie mniej ryzykowane takie czynności jak m.in. picie alkoholu, palenie papierosów czy nie zapinanie pasów bezpieczeństwa podczas jazdy samochodem [18]. Osoby młode są również bardziej skłonne do zachowań niezgodnych z zasadami i przepisami bezpieczeństwa [19].

Badania prowadzone w CIOP-PIB [20] wykazały, że osoby młode charakteryzuje **niższy poziom kultury bezpieczeństwa**, którą rozumiano jako zbiór przekonań, uznawanych wartości i norm zachowań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (wykres 4). Młodzi znacznie częściej deklarowali, że *„Często inne sprawy są dla mnie ważniejsze od własnego bezpieczeństwa”*, *„Żyję chwilą bieżącą i nie zastanawiam się nad tym, jak to, co robię teraz, wpłynie na moje zdrowie w przyszłości*, a także, że *„Nie rezygnuję z czegoś, na co mam wielką ochotę, nawet gdy jest to niebezpieczne dla mojego zdrowia”*.



Wykres 4. Poziom kultury bezpieczeństwa w różnych grupach wiekowych [20].

Jak wcześniej wspomniano, osoby młode postrzegają jako szczególnie istotne zagrożenia związane z bezpieczeństwem materialnym. Niskie zarobki czy problemy z otrzymaniem należnego wynagrodzenia mogą więc w szczególnym stopniu **zwiększać stres młodych pracowników oraz niepewność co do swojego dalszego losu**. Młodzi nie przykładający dużej wagi do ochrony swojego zdrowia, mogą również ze względów finansowych decydować się na pracę w niebezpiecznych warunkach (w której pracodawca nie zapewnił odpowiednich środków bezpieczeństwa) lub podejmować zachowania niebezpieczne i nadmiernie ryzykowne w pracy. Uwarunkowania te mają wpływ na proces adaptacji do fizycznych warunków pracy, w znacznym stopniu - przy jednoczesnym braku doświadczenia zawodowego - **zwiększając „podatność” młodego pracownika na urazy i wypadki**.

3.2. Postawy i nawyki kształtowane podczas edukacji szkolnej

Poruszanie się na wymagającym rynku pracy stanowi duże wyzwanie dla młodego człowieka. Wyniki badań prowadzonych w szkołach podstawowych i ogólnokształcących wskazują jednak, że wielu nastolatków nie jest przygotowanych do efektywnego radzenia sobie w sytuacjach trudnych.

Wojnarowska i Mazur [21] wykazały, że **coraz bardziej pogłębia się stres przeżywany przez dzieci, związany z sytuacją szkolną**. Co trzeci uczeń odczuwa

obciążenie nauką szkolną i stawiane mu wymagania jako zbyt wysokie. Co czwarty uczeń zwraca uwagę na brak wsparcia ze strony nauczycieli oraz niesprawiedliwe traktowanie.

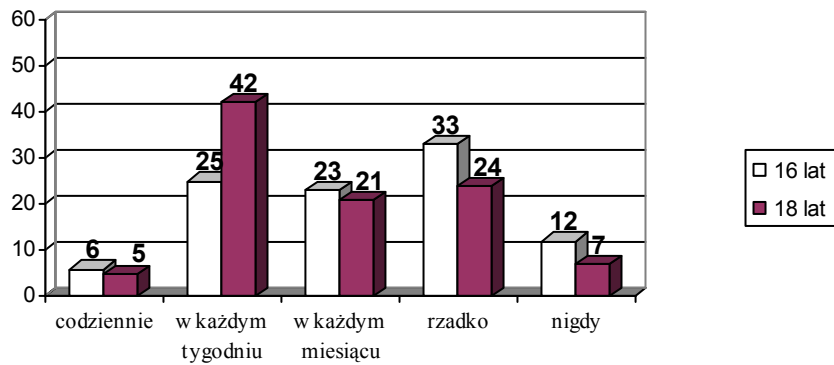
Osobnym problemem jest przemoc w szkołach. Z badań przeprowadzonych w 239 szkołach województwa łódzkiego (gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne) wynika, że **43% uczniów spotkało się z przejawami agresji w swojej szkole**. 28% ogółu badanych uczniów potwierdziło występowanie zjawiska dręczenia młodszych kolegów w swoim środowisku szkolnym (tzw. „fali”) [22].

Niepokojąca jest także liczba **zachowań ryzykownych** podejmowanych przez nastolatków. Tylko 6% z nich ma zwyczaj używania kasków rowerowych, a jedynie co czwarty młody człowiek zapina pasy bezpieczeństwa podczas jazdy samochodem. Inne niekorzystne tendencje to niska aktywność fizyczna oraz niezdrowy styl odżywiania się [21].

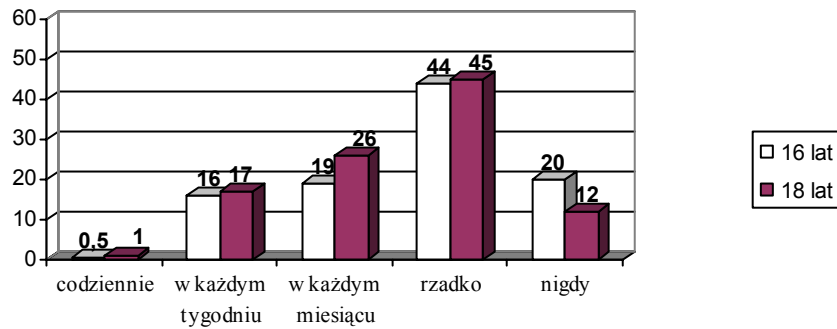
Statystyki wypadkowe pokazują, że liczbę zdarzeń wypadkowych w szkołach można porównać do tak niebezpiecznych rodzajów działalności, jak górnictwo i transport. W roku szkolnym 2003/2004 zanotowano 149 494 wypadków w szkołach, w tym 1248 ciężkich i 88 śmiertelnych. Na 1000 uczniów przypadło w tych latach 21 zdarzeń wypadkowych (na 1000 osób zatrudnionych w górnictwie przypadło w tym okresie 17 zdarzeń wypadkowych, a w transporcie 8). Do wypadków najczęściej dochodziło w salach gimnastycznych, na korytarzach i schodach, boiskach i placach zabaw [23].

Warto także zwrócić uwagę na zjawiska, świadczące o **słabej kondycji psychicznej** młodych ludzi. Od początku lat 90-tych zwiększyła się liczba młodych osób (zwłaszcza dziewcząt) niezadowolonych ze swojego życia, nie wierzących w swoje siły, odczuwających samotność, przykre stany emocjonalne i dolegliwości bólowe, a także sięgających w związku z tym po leki. Wzrosła również częstość palenia papierosów oraz spożywania alkoholu przez nastolatków [21].

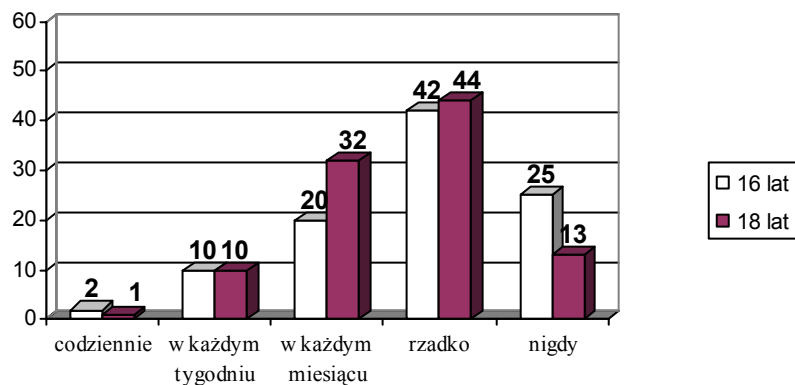
Badania przeprowadzone wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych (16 i 18-latków) [24] wykazały, że piwo pije przynajmniej raz w tygodniu 25% 16-letnich i 42% 18-letnich chłopców oraz 16% 16-letnich i 17% 18-letnich dziewcząt (wykresy 5 i 6). Po alkohole wysokoprocentowe sięga przynajmniej raz w miesiącu 20% 16-letnich i 32% 18-letnich chłopców oraz odpowiednio 11% i 9% dziewcząt (wykresy 7 i 8). Do stosowania marihuany lub haszyszu więcej niż 2 razy w życiu przyznaje się 31% 16-letnich i 41% 18-letnich chłopców oraz odpowiednio 19% i 27% dziewcząt (wykresy 9 i 10). Amfetaminę więcej niż 3 razy w życiu wzięło 7% 16-letnich i 10% 18-letnich chłopców oraz odpowiednio 6% i 8% dziewcząt.



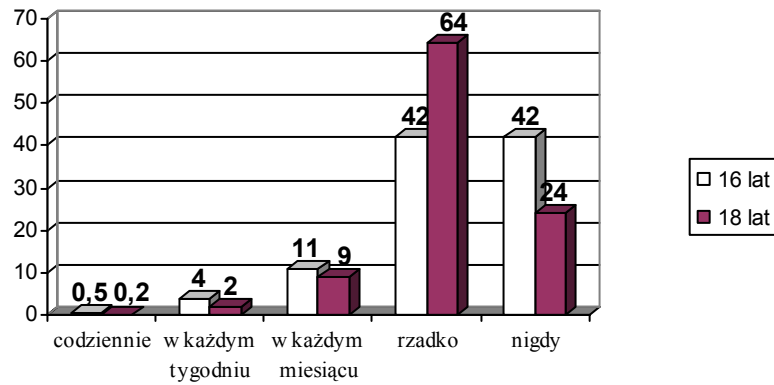
Wykres 5. Częstość picia piwa wśród chłopców (źródło: [24]).



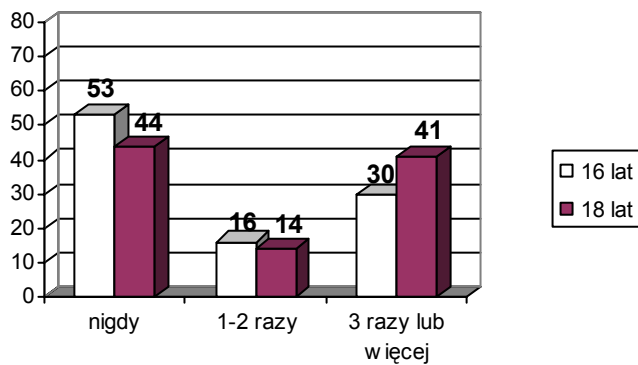
Wykres 6. Częstość picia piwa wśród dziewcząt (źródło: [24]).



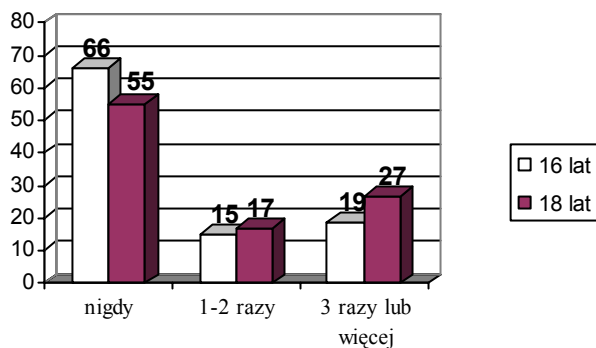
Wykres 7. Częstość picia alkoholu wysokoprocentowego wśród chłopców (źródło: [24]).



Wykres 8. Częstość picia alkoholu wysokoprocentowego wśród dziewcząt (źródło: [24]).



Wykres 9. Częstość używania marihuany lub haszyszu kiedykolwiek w życiu wśród chłopców (źródło: [24]).



Wykres 10. Częstość używania marihuany lub haszyszu kiedykolwiek w życiu wśród dziewcząt (źródło: [24]).

Wszystkie te zjawiska nie pozostają bez wpływu na start i funkcjonowanie młodych ludzi w pracy zawodowej. W niedługim czasie uczniowie będą stanowili grupę „młodych pracowników”, a część z nich już podczas nauki szkolnej podejmuje różne prace zarobkowe. Istnieje prawdopodobieństwo, że negatywne zjawiska, takie jak np. przemoc, nieumiejętność radzenia sobie ze stresem oraz skłonność do zachowań ryzykownych i stosowania używek, będą przenoszone ze szkoły do miejsca pracy. **Problemy ze zdrowiem psychicznym i emocjonalnym oraz używanie substancji psychoaktywnych należą do podstawowych czynników zwiększających ryzyko wypadku w pracy.** Zmniejszają one również potencjał i efektywność pracownika oraz satysfakcję z wykonywanej pracy [25].

3.3. Normy grupowe panujące w grupach pracowniczych

Każdy młody (lub nowy) pracownik dostosowuje swoje zachowania do standardów obowiązujących w grupie pracowniczej, do której został włączony. Młodej osobie nie posiadającej doświadczenia zawodowego, niepewnej co do swoich umiejętności oraz pozycji, szczególnie zależy na pokazaniu, że jest potrzebnym i wartościowym pracownikiem. Aprobata kolegów oraz przełożonych kształtuje i wzmacnia określone postawy i nawyki związane z wykonywaną pracą. Może to być szczególnie ważne w kontekście bezpieczeństwa i higieny pracy.

Badania w zakresie przyczyn wypadków i podejmowania niebezpiecznych zachowań prowadzone w polskich przedsiębiorstwach w latach 70-tych i 80-tych wykazały wiele niepokojących zjawisk. W badanych zakładach brak było jednoznacznego, formalnie obowiązującego i konsekwentnie wdrażanego postępowania, będącego wyrazem oczekiwań kierownictwa wobec robotników w zakresie bhp. Ponad 40% badanych pracowników stwierdziło, że ich przełożeni nie zwracają w ogóle uwagi na sprawy bhp w swej codziennej pracy. Sprawy bezpieczeństwa pracy miały niską rangę w systemie wartości wszystkich grup społeczności zakładowej. W świadomości pracowników „dobry pracownik” oznaczał **wydajnego, pracującego szybko, bez względu na wymogi bezpieczeństwa, a ryzykowna praca utożsamiana była z wysokimi umiejętnościami** [26].

Tyszka [27] zwracał również uwagę na fakt, że niekiedy postępowanie kierownictwa, może, w sposób pośredni, zachęcać pracowników do podejmowania niebezpiecznych

zachowań. Przykładem mogą być np. premie za „oszczędną” eksploatację pojazdów, w wyniku czego nie są wymieniane we właściwym czasie części zamienne. Podobnie, troskę o bezpieczeństwo mogą zmniejszać premie za szybkość wykonania zadań czy nadmierna zachęta do pracy dodatkowej (w nadgodzinach), czego skutki są najczęściej obecnie obserwowane w transporcie drogowym (135 wypadków śmiertelnych w 2005 r.). Pracownik często decyduje się na dodatkowe wynagrodzenie, kosztem własnego zdrowia i bezpieczeństwa.

Od początku lat 90-tych znacznie wzrosło zainteresowanie sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy wśród polskich przedsiębiorców, czego dowodem jest m.in. popularność systemowego zarządzania bhp. Warto jednak pamiętać, że zmiana kultury organizacyjnej (norm zachowań, systemu wartości uważanych w firmie za ważne) czy porzucenie wizerunku ryzykanta jako „pracownika o wysokich umiejętnościach” nie następują automatycznie. Wymaga to czasu oraz systematycznych, konsekwentnych działań ze strony kierownictwa i pracowników, ukierunkowanych na kształtowanie w przedsiębiorstwie wysokiej kultury bezpieczeństwa.

Młody pracownik najczęściej bezdyskusyjnie przyjmuje reguły panujące w danym przedsiębiorstwie. Nie posiada on wystarczających umiejętności społecznych, aby w każdej sytuacji, kiedy obawia się o swoje bezpieczeństwo, sprzeciwić się grupie współpracowników i wyrazić głośno swoje wątpliwości. W konsekwencji może to prowadzić do wypadków oraz innych niebezpiecznych zdarzeń, a także utrwalania niekorzystnych nawyków.

4. Badania ankietowe zrealizowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

W ramach opracowywania niniejszego raportu, Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy przeprowadził specjalne badania, których celem było określenie najważniejszych problemów związanych z adaptacją młodego człowieka do pracy zawodowej.

Na potrzeby tego badania opracowana została ankieta „Młody pracownik a zdrowa praca” (przedstawiona w załączniku 1). Pytania umieszczone w ankiecie (ich rodzaj i zakres), opracowane zostały na podstawie zebranych danych dotyczących funkcjonowania młodych

osób w miejscu pracy. Szczególną uwagę zwrócono na kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, które nie były przedmiotem innych badań, przedstawianych wcześniej. W ankiecie zostało uwzględnionych pięć obszarów:

- 1) Edukacja szkolna w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.
- 2) Hierarchia wartości związanych z pracą zawodową (jakie czynniki są dla młodych pracowników najważniejsze w pracy).
- 3) Problemy z adaptacją do fizycznych i społecznych warunków pracy.
- 4) Najważniejsze problemy młodych pracowników na początku pracy zawodowej.
- 5) Działania, które według młodych pracowników, mogłyby pomóc w adaptacji do pracy zawodowej.

Pytania zawarte w ankiecie dotyczyły również tego, jak długo młoda osoba szukała pracy, czy doznała urazu w miejscu pracy oraz czy miała problemy zdrowotne związane z wykonywaną pracą. Pytano także o płeć, wiek, wykształcenie i staż pracy oraz specyfikę aktualnej bądź ostatnio wykonywanej pracy.

Udział w ankiecie był dobrowolny i anonimowy (bez podawania nazwisk).

4.1. Organizacja badania

Badanie przeprowadzono w czerwcu i lipcu 2006 roku, we współpracy z Komendą Główną Ochotniczych Hufców Pracy. Badanie objęło szeroką grupę młodych pracowników, zróżnicowaną ze względu na rodzaj wykonywanej pracy oraz miejsce zamieszkania.

Badanie realizowane było w takich miastach jak Białystok, Bielsko-Biała, Bydgoszcz, Ciechanów, Częstochowa, Gorzów Wielkopolski, Gdańsk, Kalisz, Katowice, Kielce, Konin, Kraków, Leszno, Lublin, Łódź, Nowy Sącz, Olsztyn, Opole, Ostrołęka, Piła, Piotrków Trybunalski, Płock, Poznań, Radom, Rzeszów, Siedlce, Sieradz, Szczecin, Tarnów, Toruń, Warszawa, Wrocław oraz Zielona Góra.

Osobami badanymi byli:

- 1) Młodociani pracownicy, którzy uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez OHP;
- 2) Młode osoby do 26 roku życia, które poszukiwały pracy poprzez Młodzieżowe Centra Kariery, prowadzone przez jednostki OHP w całej Polsce. Osoby te nie uczestniczyły w szkoleniach i nie były uczestnikami innych projektów realizowanych przez OHP.

4.2. Grupa badawcza

Ankiety były wypełniane przez osoby do 26 roku życia, aktualnie pracujące bądź nie pracujące, ale posiadające wcześniejsze doświadczenie zawodowe. Wśród osób, które wzięły udział w badaniu wyróżnione zostały trzy grupy.

- 1) Młodociani pracownicy – osoby do 18 roku życia lub osoby do 19 roku życia, które uczęszczały do ostatniej klasy szkoły zawodowej i były traktowane w miejscu pracy jako pracownicy młodociani.
- 2) Pracownicy od 18 do 26 roku życia wykonujący pracę fizyczną.
- 3) Pracownicy od 18 do 26 roku życia wykonujący pracę umysłową.

4.2.1. Charakterystyka ogólna

Ankieta została rozdana 2500 młodym pracownikom. Liczba osób, które zwróciły poprawnie wypełnioną ankietę wyniosła 2014.

Kobiety stanowiły 45% ogółu badanych, mężczyźni 54% (sumy nie zawsze wynoszą 100%, co jest związane z brakiem odpowiedzi na dane pytanie^{*}).

Uczniowie lub studenci stanowili 72% badanych. Zdobyte dotychczas wykształcenie podstawowe posiadało 36% badanych, zawodowe 23%, średnie 27%, szkołę pomaturalną ukończyło 3%, licencjat 5%, szkołę wyższą 4% badanych.

W okresie przeprowadzania badania pracowało 56% badanych, bez pracy było 41%. Pracę fizyczną wykonywało 85%, a umysłową 15% badanych. Zatrudnionych na pełny etat było 37%, w niepełnym wymiarze czasu 17%, na umowę zlecenie lub umowę o dzieło 20%, w wolontariacie 1%, w innej formie (najczęściej była to praktyka zawodowa) 19% ogółu badanych. Średni staż pracy wyniósł 2 lata.

^{*} Uwaga ta odnosi się do wszystkich wyników przedstawionych w tym rozdziale.

4.3.2. Charakterystyka grupy pracowników młodocianych

Liczba osób w grupie pracowników młodocianych wyniosła 1071. Kobiety stanowiły 40%, mężczyźni 60% badanych.

Uczniem bądź studentem było 87% osób. Zdobyte wykształcenie podstawowe posiadało 59%, zawodowe 24%, średnie 14%.

W okresie przeprowadzania badania pracowało 63%, nie pracowało 33% badanych. Wykonywana praca miała charakter fizyczny. W pełnym wymiarze czasu było zatrudnionych 32% osób, w niepełnym wymiarze czasu 18%, na umowę zlecenie lub umowę o dzieło 18%, w wolontariacie 1%, w innej formie 24% (praktyki zawodowe, przyuczenie do zawodu). Średni staż pracy wyniósł 1,7 roku.

Najczęściej wykonywane zawody to kucharz/pomoc kuchenna, pracownik budowlany, sprzedawca/kasjer, kelner/barman, stolarz, mechanik samochodowy, piekarz/cukiernik, krawiec oraz fryzjer.

4.3.3. Charakterystyka grupy pracowników od 18 do 26 roku życia wykonujących pracę fizyczną

Liczba osób w grupie pracowników od 18 do 26 roku życia, wykonujących pracę fizyczną wyniosła 641. Kobiety stanowiły 44%, mężczyźni 56% badanych.

Uczniem lub studentem było 55% badanych. Zdobyte wykształcenie podstawowe miało 14% badanych, zawodowe 31%, średnie 44%, szkołę pomaturalną ukończyło 4%, licencjat 4%, szkołę wyższą 2%.

W okresie przeprowadzania badania pracowało 39%, nie pracowało 57% osób. W pełnym wymiarze czasu pracowało 37% badanych, w niepełnym wymiarze czasu 19%, na umowę zlecenie lub umowę o dzieło 28%, w wolontariacie 1%, w innej formie 11% (praktyka, staż). Średni staż pracy wyniósł 2,4 roku.

Najczęściej wykonywane zawody to kucharz/pomoc kuchenna, pracownik budowlany, sprzedawca/kasjer, kelner/barman, magazynier, mechanik samochodowy oraz pracownik przy produkcji przemysłowej.

4.3.4. Charakterystyka grupy pracowników od 18 do 26 roku życia wykonujących pracę umysłową

Grupa pracowników od 18 do 26 roku życia, wykonujących pracę umysłową liczyła 302 osoby, z czego kobiety stanowiły 68%, a mężczyźni 31%.

Uczyło się lub studiowało 53% badanych. Zdobyte wykształcenie: podstawowe 1%, zawodowe 1%, średnie 38%, szkoła pomaturalna 10%, licencjat 26%, wyższe 24%.

W okresie przeprowadzania badania pracowało 64% badanych z tej grupy, nie pracowało 35%. Zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu stanowili 54% grupy, w niepełnym wymiarze czasu 19%, na umowę zlecenie lub umowę o dzieło pracowało 9%, w wolontariacie 3%, w innej formie 14% (staż). Średni staż pracy to 2 lata.

Najczęściej reprezentowane zawody to pracownik biurowy, urzędnik, wychowawca, referent oraz sekretarka.

5. Wyniki badań ankietowych

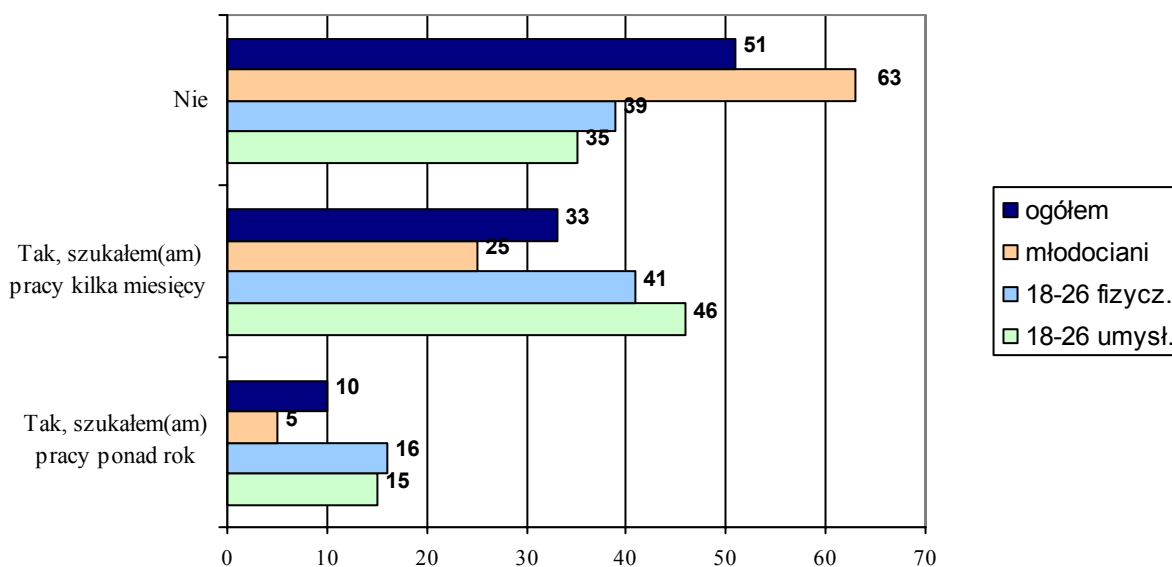
W prezentacji wyników uwzględnione zostały dane, które mogą wskazywać na trudności młodych pracowników w procesie adaptacji do pracy zawodowej. W załączniku 2 przedstawione zostały wyniki surowe uzyskane w poszczególnych częściach ankiety (dla ogółu badanych oraz w trzech wyróżnionych grupach).

5.1. Poszukiwanie pracy

Wśród młodych pracowników, którzy wzięli udział w badaniu 51% stwierdziło, że nie miało problemów ze znalezieniem pracy. W najlepszej sytuacji byli młodociani, z których takich problemów nie miało 63%. Wśród młodych wykonujących pracę fizyczną takich osób było 39%, wśród młodych wykonujących pracę umysłową 35%. Różnicę tę tłumaczy fakt, że większość młodocianych pracowników podejmowało pracę w ramach praktycznej nauki zawodu, a miejsce praktyk zostało wskazane przez szkołę lub jednostkę OHP.

Kilka miesięcy szukało pracy 25% młodocianych, 41% pracujących fizycznie i 46% pracujących umysłowo (ogółem 33%). Ponad rok próbowało znaleźć pracę 5% młodocianych, 16% młodych pracujących fizycznie i 15% młodych pracujących umysłowo (ogółem 10%). Dane przedstawia wykres 11.

Czy miałeś(aś) duży problem ze znalezieniem pracy?



Wykres 11. Problemy młodzieży ze znalezieniem pracy.

5.2. Urazy fizyczne i problemy zdrowotne spowodowane wykonywaną pracą

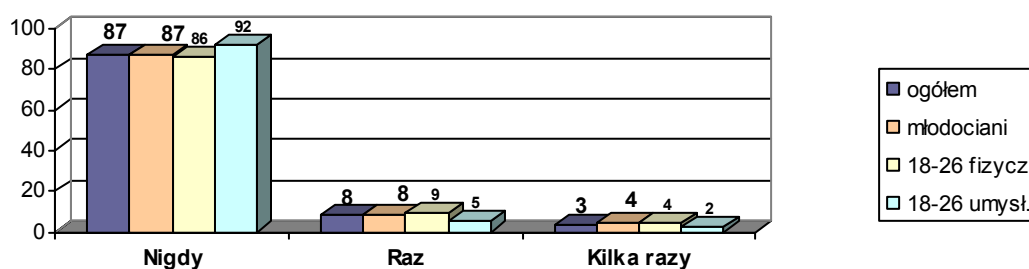
Urazu fizycznego w pracy (wykres 12) doznało 8% młodocianych, 9% młodych pracujących fizycznie oraz 5% pracujących umysłowo (8% ogółu badanych). Kilka razy urazu doznało odpowiednio w wyżej wymienionych grupach 4%, 4% oraz 2% (3% ogółu badanych).

Ogólnie wśród młodocianych urazu w pracy doznało 12% osób (123 pracowników). Najczęściej były to skaleczenia i otarcia, urazy układu kostno-mięśniowego (naderwanie, nadwyręzenie, zwichnięcie, przygniecenie, stłuczenie, skręcenie, ucięcie) oraz złamania. Zgłaszano również oparzenia oraz urazy oka.

Wśród młodych wykonujących pracę fizyczną urazu doznało 13% badanych (80 osób). Były to przede wszystkim urazy układu kostno-mięśniowego oraz skaleczenia i otarcia, a także oparzenia i złamania.

Z grupy badanych pracujących umysłowo urazu w pracy doznało 7% (20 osób). Zgłoszono urazy układu kostno-mięśniowego, złamania, skaleczenia i oparzenia.

Czy doznałeś(aś) urazu fizycznego podczas pracy?



Wykres 12. Urazy fizyczne młodych pracowników.

Jeżeli chodzi o problemy zdrowotne (wykres 13), zgłosiło je 10% badanych (9% młodocianych, 14% pracujących fizycznie oraz 8% pracujących umysłowo).

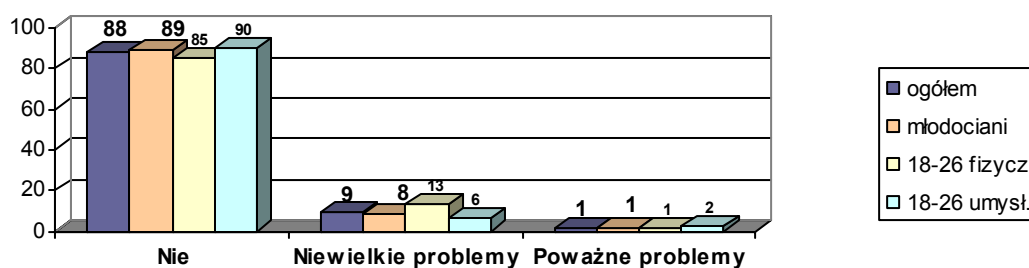
Wśród 61 młodocianych, którzy określili rodzaj problemów ze zdrowiem, 27 osób (44%) wskazało na dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, 10 (16,5%) na przeziębienia, 6 (10%) na uczulenia (alergie) oraz 18 (29,5%) na inne problemy (ból głowy, zawroty głowy, ból brzucha, przemęczenie, stres, problemy psychiczne, angina, zapalenie płuc, krwotok z nosa, zapalenie spojówek po spawaniu, podwyższone ciśnienie, porażenie słoneczne, zapalenie żył, zatrucie).

Z 52 pracowników fizycznych 26 (50%) poinformowało o dolegliwościach mięśniowo-szkieletowych, 8 (15%) o przeziębieniach oraz 18 (35%) o innych problemach zdrowotnych (przemęczenie, bóle głowy, zawroty głowy, angina, grypa, zapalenie płuc, ból oczu, zaburzenia słuchu, problemy neurologiczne, zmiany skórne, zatrucie, problemy ze snem).

W grupie pracowników umysłowych rodzaj problemu ze zdrowiem określiło 19 osób, a były to dolegliwości mięśniowo-szkieletowe 8 (42%), przeziębienia - 5 osób (26%),

problemy ze wzrokiem - 4 osoby (21%). Jedna osoba zgłosiła problem z alergią i jedna z bólami głowy.

Czy miałeś(aś) problemy zdrowotne spowodowane wykonywaną pracą?



Wykres 13. Problemy zdrowotne młodych pracowników, które wiązali oni z wykonywaną pracą.

5.3. Edukacja szkolna w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia

W tej części ankiety młodzi pracownicy zostali poproszeni o przedstawienie swojej opinii na temat tego, w jakim stopniu edukacja szkolna przygotowuje młodą osobę do ochrony swojego bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.

Wyniki pokazały (wykres 14), że **ponad 30% badanych nie uzyskało w szkole wiedzy na temat zagrożeń dla zdrowia występujących w środowisku pracy** (wśród młodocianych 27%, młodych pracujących fizycznie 38%, umysłowo 43%).

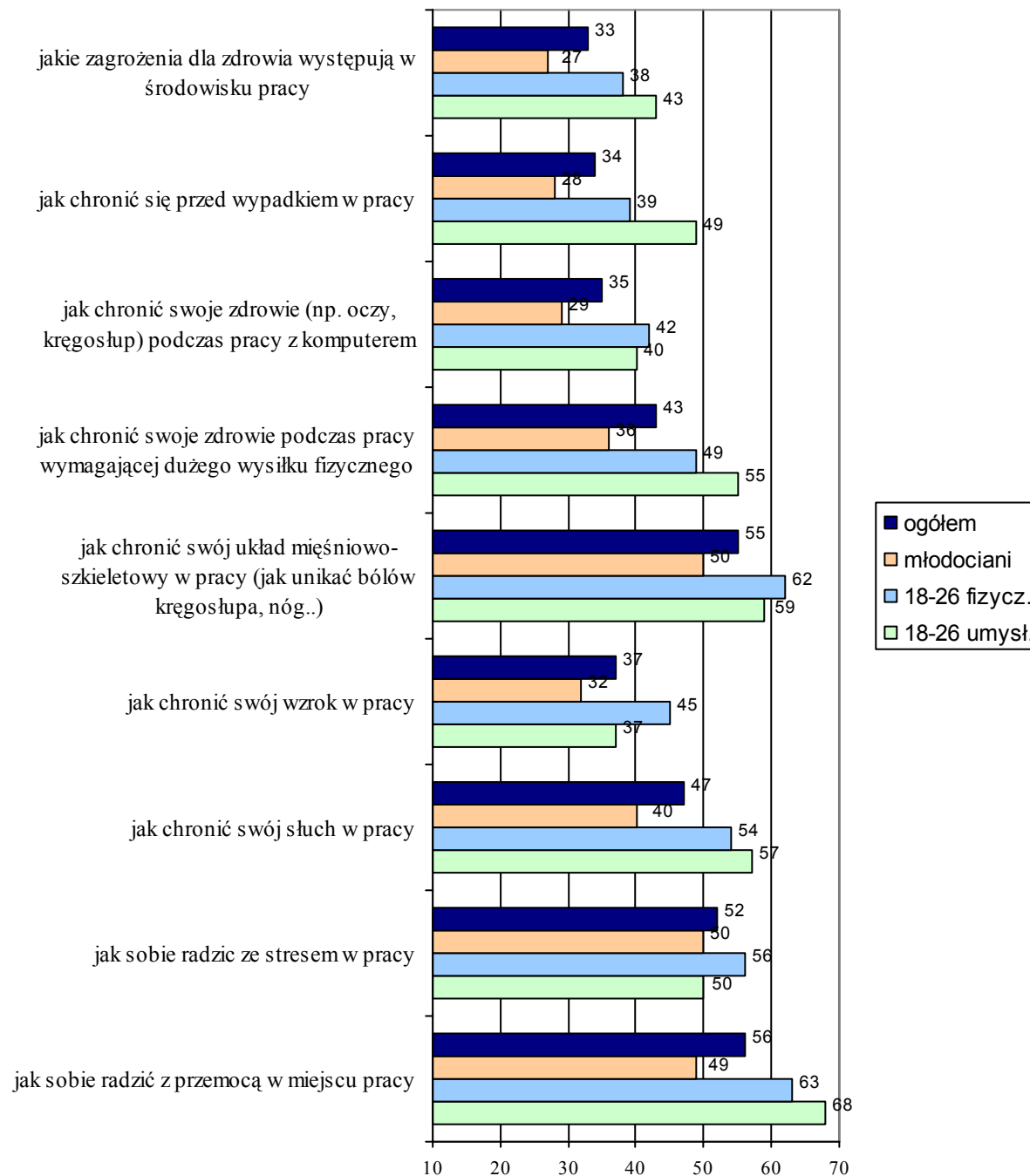
Jeżeli chodzi o fizyczne warunki pracy, **ok. 30% młodocianych oraz 40-50% pracowników w wieku 18-26 lat stwierdziło, że w szkole nie uzyskali wiedzy na temat różnych zagrożeń zawodowych oraz sposobów ochrony przed tymi zagrożeniami.** Najmniej było takich osób wśród młodocianych, najwięcej w grupie pracowników młodych wykonujących pracę umysłową. W przypadku zagrożeń mięśniowo-szkieletowych, wskazanych przez badanych jako jeden z najważniejszych problemów zdrowotnych

związanych z wykonywaną pracą, informacji na ten temat w szkole nie uzyskało aż 50% młodocianych, 62% młodych wykonujących pracę fizyczną oraz 59% wykonujących pracę umysłową.

Jeszcze większa grupa badanych deklaruje, że nie uzyskała wiedzy na temat zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy. **Ponad 50% młodych pracowników nie otrzymało informacji, jak sobie radzić ze stresem w pracy. Wiedzy o tym, jak sobie radzić z przemocą w miejscu pracy, nie uzyskało 68% młodych pracujących umysłowo, w grupie pracujących fizycznie takich osób było 63%, wśród młodocianych 49%.**

Czy w szkole (lub na studiach) uczono Cię:

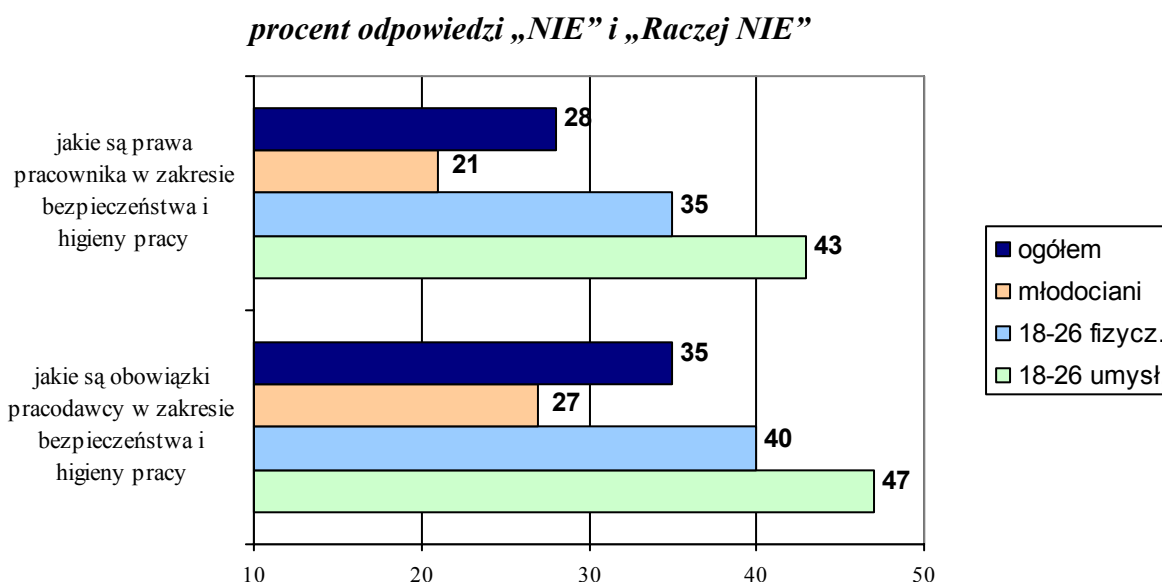
procent odpowiedzi „NIE” i „Raczej NIE”



Wykres 14. Opinie młodych pracowników na temat przygotowania do pracy w trakcie edukacji szkolnej.

Młodych pracowników pytano także, czy w szkole dowiedzieli się, jakie są prawa pracownika dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz jakie są obowiązki pracodawcy w tym zakresie. **Informacji na temat praw pracownika dotyczących bhp nie otrzymało w szkole 28% badanych** (21% młodocianych, 35% pracowników fizycznych i 43% pracowników umysłowych). Jeżeli chodzi o obowiązki pracodawcy w zakresie bhp, w szkole nie poznało ich 35% młodych pracowników (27% młodocianych, 40% pracujących fizycznie oraz 47% pracujących umysłowo). Dane znajdują się na wykresie 15.

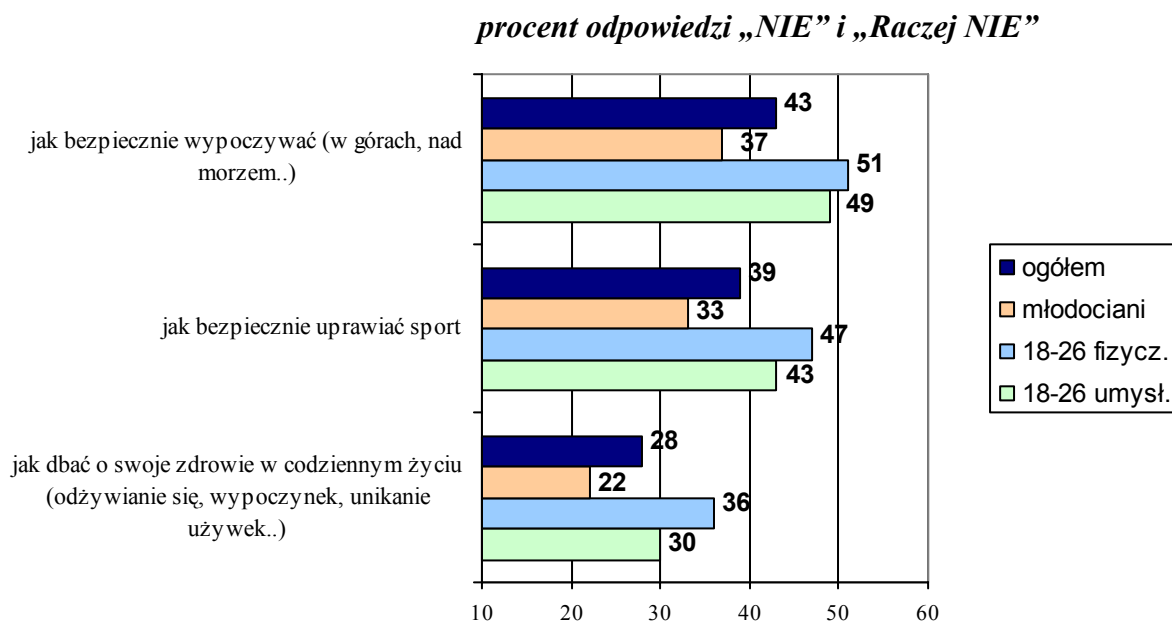
Czy w szkole (lub na studiach) uczono Cię:



Wykres 15. Uzyskana w szkole wiedza na temat praw i obowiązków w zakresie bhp.

Ważne są również wyniki pokazujące w jakim stopniu szkoła kształtuje ogólne postawy i nawyki uczniów związane z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia (wykres 16). Na pytanie „Czy w szkole uczono Cię, jak bezpiecznie wypoczywać (w górach, nad morzem..)” negatywnie odpowiedziało 37% młodocianych, 51% młodych pracowników fizycznych oraz 49% młodych pracowników umysłowych (ogółem 43%). O tym, jak bezpiecznie uprawiać sport nie uczyło się 33% pracowników młodocianych, 47% fizycznych i 43% umysłowych (ogółem 39%). Zasad dbania o swoje zdrowie w życiu codziennym (odżywianie się, wypoczynek, unikanie używek) nie poznało w szkole 22% młodocianych, 36% pracowników fizycznych oraz 30% pracowników umysłowych (ogółem 28%).

Czy w szkole (lub na studiach) uczono Cię:



Wykres 16. Uzyskana w szkole wiedza dotycząca bezpieczeństwa i dbania o zdrowie.

5.4. Hierarchia wartości związanych z pracą

W kolejnym pytaniu ankiety wymieniono różne czynniki, które mogą być brane pod uwagę podczas szukania pracy. Osoby badane zostały poproszone o wskazanie, w jakim stopniu dany czynnik jest ważny dla nich osobiście.

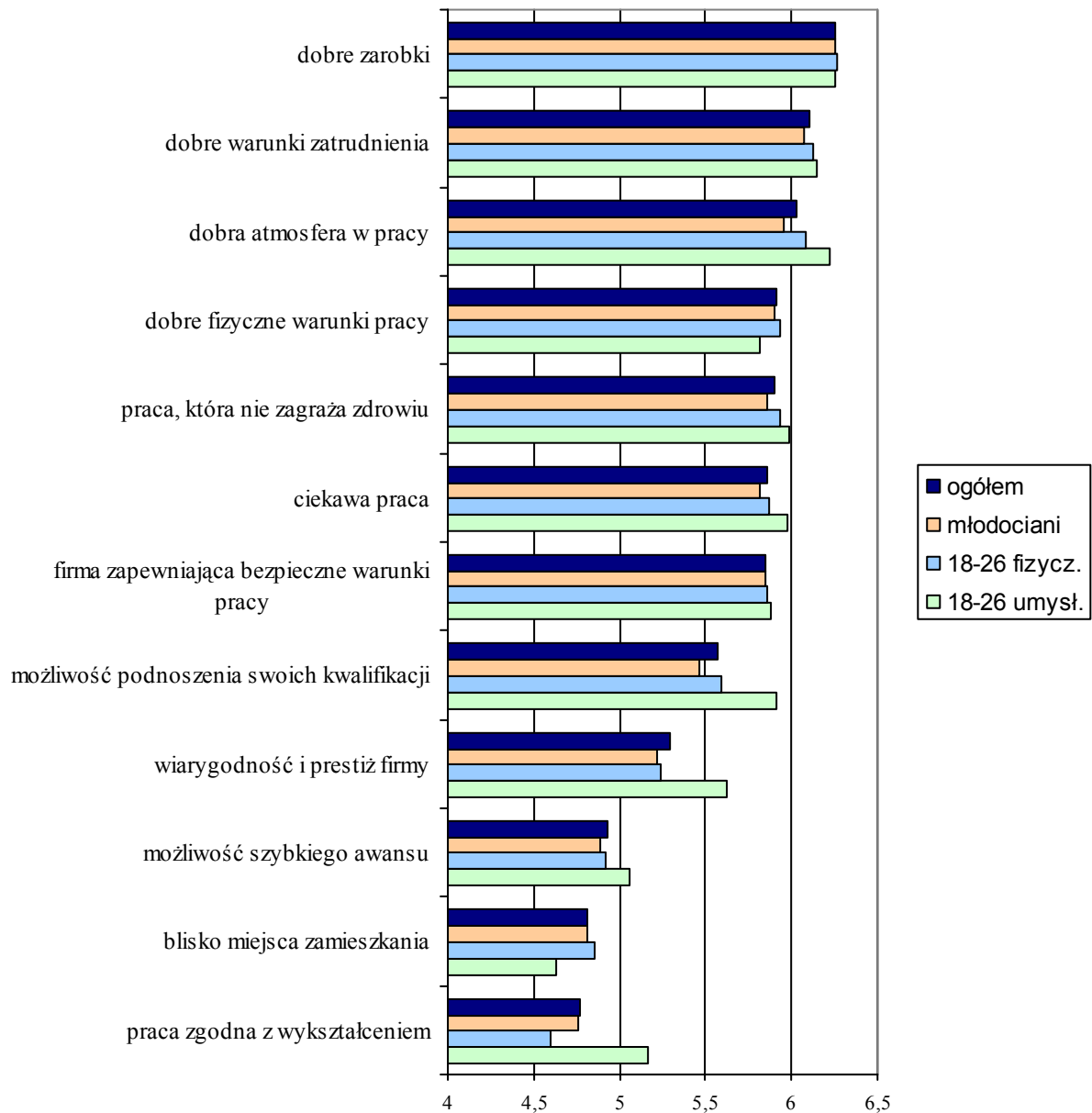
Wyniki (wykres 17) wskazują, że wśród czynników branych pod uwagę przez młode osoby, które poszukują pracy można wyróżnić trzy grupy.

Do najważniejszych należą **dobre zarobki**; **dobre warunki zatrudnienia** oraz **dobra atmosfera w pracy** (podobne wyniki uzyskano w badaniu „Młodzi 2005” [10]).

Drugą grupę stanowią takie czynniki jak dobre fizyczne warunki pracy; praca, która nie zagraża zdrowiu; ciekawa praca oraz firma zapewniająca bezpieczne warunki pracy.

W grupie trzeciej, zawierającej najmniej ważne czynniki, znalazły się możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji oraz wiarygodność i prestiż firmy (w przypadku młodych wykonujących pracę umysłową oba czynniki zostały ocenione wyżej); możliwość szybkiego awansu, praca blisko miejsca zamieszkania oraz praca zgodna z wykształceniem (nieco ważniejsza dla pracujących umysłowo).

Jakie czynniki są dla Ciebie najważniejsze przy poszukiwaniu pracy?



Wykres 17. Czynniki brane pod uwagę przy poszukiwaniu pracy przez młodych pracowników.

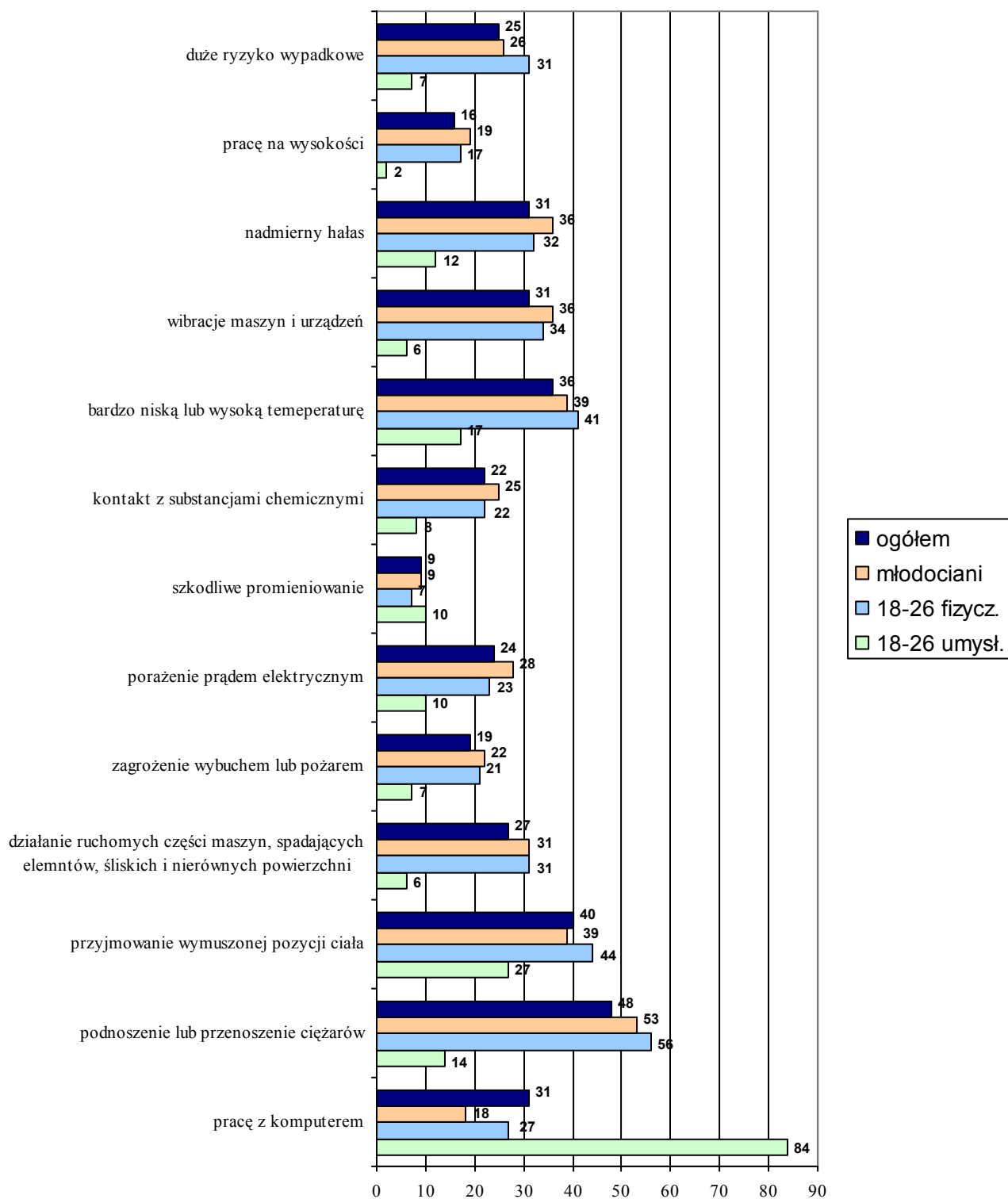
5.5. Percepcja fizycznego środowiska pracy

Zagrożenia związane ze środowiskiem fizycznym w miejscu pracy, wskazane przez pracowników zatrudnionych przy pracy fizycznej, najczęściej dotyczyły **podnoszenia lub przenoszenia ciężarów** (53% młodocianych i 56% młodych pracujących fizycznie), **przyjmowania wymuszonej pozycji ciała** (odpowiednio 39% i 44%), **pracy w bardzo niskiej lub wysokiej temperaturze** (39% i 41%). Nieco mniej młodych narażonych jest na wibracje maszyn i urządzeń (36% pracowników młodocianych i 34% fizycznych), nadmierny hałas (odpowiednio 36% i 32%) oraz działanie ruchomych części maszyn, spadających elementów, śliskich i nierównych powierzchni (w obu grupach 31%). Duże ryzyko wypadkowe występuje w pracy 26% młodocianych i 31% pracowników fizycznych. Ponad 20% osób w każdej z tych grup narażonych jest na porażenie prądem elektrycznym, kontakt z substancjami chemicznymi oraz zagrożenie wybuchem lub pożarem, a także uciążliwości związane z pracą z komputerem (w grupie młodocianych 18%). Ponad 10% wykonuje pracę na wysokości, nieco mniej narażonych jest na szkodliwe promieniowanie (9% i 7%).

Wśród młodych pracowników wykonujących pracę umysłową, największe zagrożenia i uciążliwości związane są z **pracą z komputerem** (84%), przyjmowaniem wymuszonej pozycji ciała (27%), podnoszeniem lub przenoszeniem ciężarów (14%), bardzo wysoką lub niską temperaturą (17%) oraz nadmiernym hałasem (12%). Dane przedstawione są na wykresie 18.

Czy w Twojej pracy jesteś narażony na:

procent odpowiedzi „Raczej TAK” i „TAK”



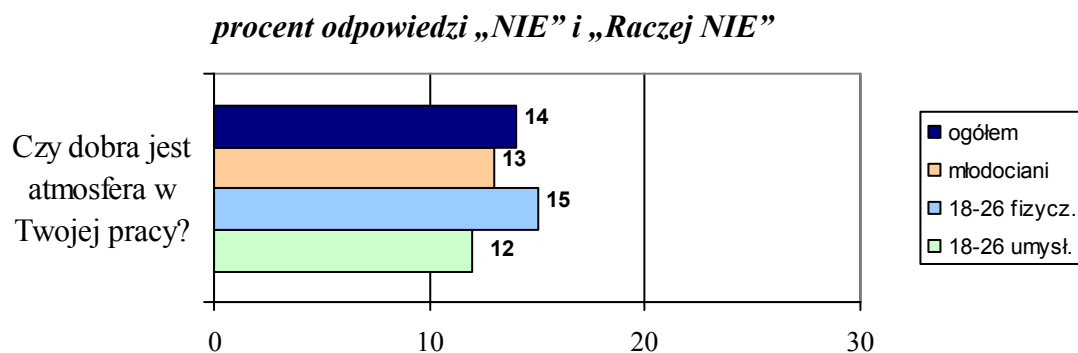
Wykres 18. Fizyczne środowisko pracy młodych pracowników.

5.6. Percepcja społecznego środowiska pracy

Pytania związane ze społecznym środowiskiem pracy dotyczyły atmosfery pracy, niepewności pracy, wymagań, zakresu kontroli i wsparcia społecznego, a także przemocy z zewnątrz i dyskryminacji w pracy.

5.6.1. Atmosfera w pracy

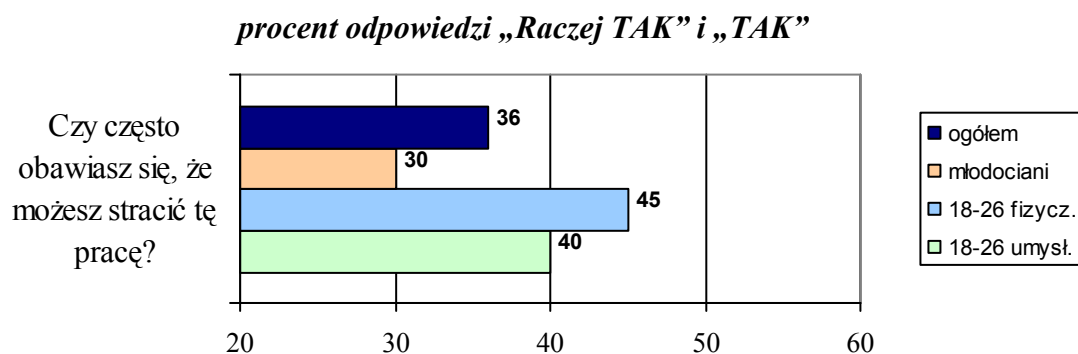
Większość pracowników określa atmosferę panującą w miejscu pracy jako dobrą. Innego zdania (wykres 19) jest 14% wszystkich badanych (13% pracowników młodocianych, 15% wykonujących pracę fizyczną i 12% pracujących umysłowo).



Wykres 19. Atmosfera w miejscu pracy młodych pracowników.

5.6.2. Niepewność pracy

Utraty pracy obawia się 36% młodych pracowników (wykres 20). W największym stopniu dotyczy to pracowników fizycznych (aż 45%) oraz pracowników umysłowych (40%). W mniejszym stopniu taką obawę wyrażają młodociani (30%), co może być związane, podobnie jak w przypadku szukania pracy, z faktem, że najczęściej wykonywali oni pracę jako praktykanci, w ramach umowy zakładu pracy ze szkołą.



Wykres 20. Niepewność pracy w opinii młodych pracowników.

5.6.3. Wymagania w pracy

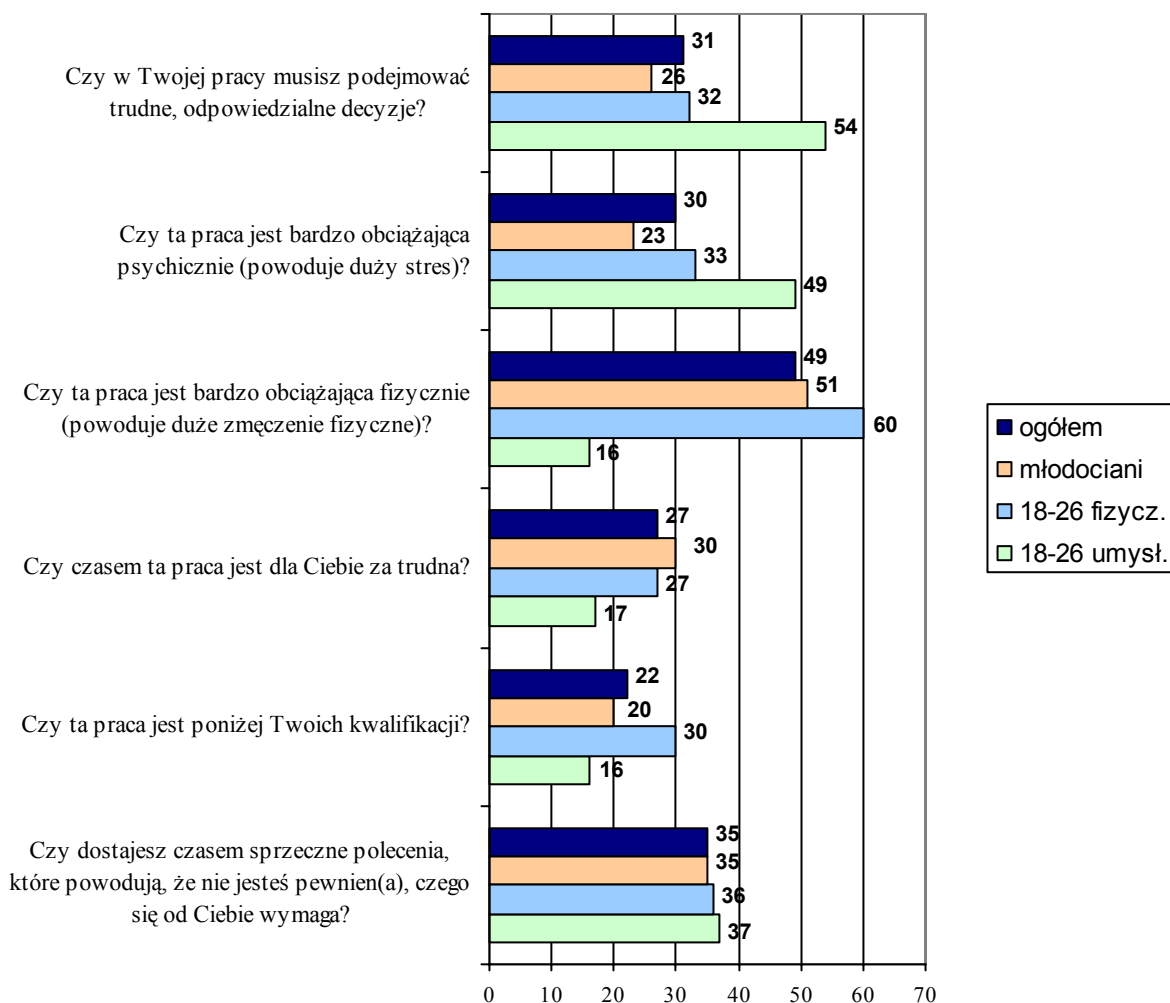
Jak wynika z danych przedstawionych na wykresie 21, **wśród młodych pracowników wykonujących pracę umysłową 54% musi podejmować trudne, odpowiedzialne decyzje** (dotyczy to również 26% młodocianych i 32% pracowników fizycznych), natomiast 49% osób z tej grupy wskazuje, że praca jest dla nich bardzo **obciążająca psychicznie i powoduje duży stres** (w grupie młodocianych twierdzi tak 23% badanych, w grupie pracowników fizycznych 33%).

Praca jest bardzo **obciążająca fizycznie** (powoduje duże zmęczenie fizyczne) **dla 60% pracowników zatrudnionych przy pracy fizycznej oraz dla 51% młodocianych** (oraz dla 16% pracowników umysłowych).

Wykonywana praca jest czasem za trudna dla 30% młodocianych, 27% pracowników fizycznych oraz 17% umysłowych. Pracę poniżej kwalifikacji, co również stanowi dodatkowe obciążenie, wykonuje 20% młodocianych, 30% pracowników fizycznych oraz 16% umysłowych.

Ponad 30% osób w każdej grupie dostaje czasem sprzeczne polecenia, które powodują niepewność co do wymagań stawianych przed pracownikiem.

procent odpowiedzi „Raczej TAK” i „TAK”



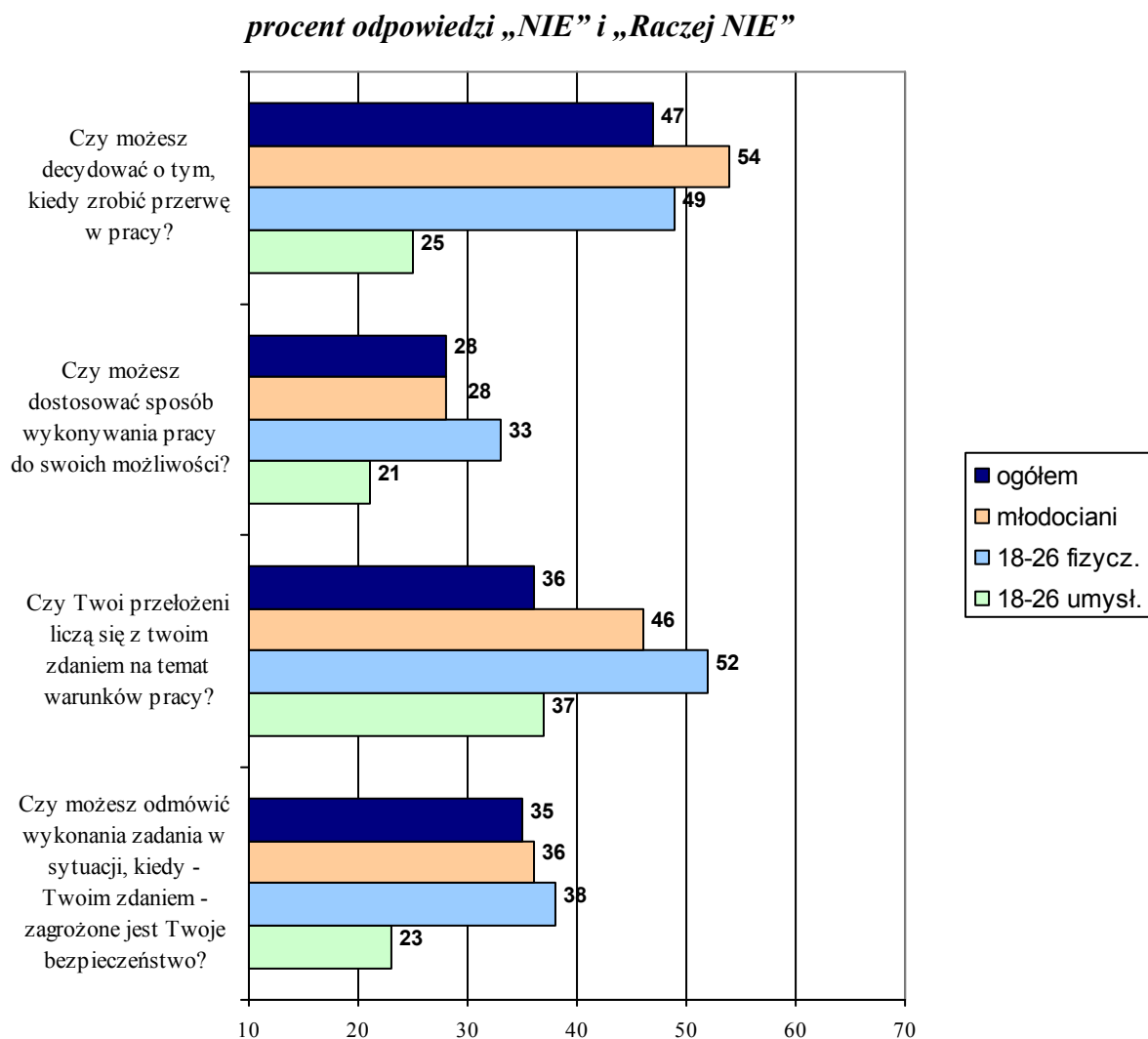
Wykres 21. Wymagania w pracy w opinii młodych pracowników.

5.6.4. Zakres kontroli

Zakres kontroli w miejscu pracy (wybór sposobu i metody wykonywania pracy) jest związany z charakterem pracy, ale również z jej organizacją. Mały zakres kontroli zwiększa obciążenie pracownika wykonywaną pracą.

O tym, **kiedy zrobić przerwę w pracy nie może zdecydować aż 54% pracowników młodocianych oraz 49% młodych wykonujących pracę fizyczną**. W grupie młodych pracujących umysłowo takich osób jest 25%. Dostosowanie sposobu wykonywania pracy do swoich możliwości nie jest możliwe w przypadku 33% pracowników fizycznych, 28% młodocianych oraz 21% pracowników umysłowych.

Jeżeli chodzi o warunki pracy, 36% badanych wskazuje, że przełożeni nie liczą się z ich zdaniem na ten temat. W grupie młodocianych takich osób jest 46%, w grupie pracowników fizycznych aż 52%, wśród pracujących umysłowo 37%. Szczególnie niepokojące jest, iż w sytuacji kiedy, zdaniem pracownika, zagrożone jest jego bezpieczeństwo, nie może odmówić wykonania zadania 36% młodocianych, 38% pracowników fizycznych oraz 23% pracowników umysłowych. Dane przedstawia wykres 22.

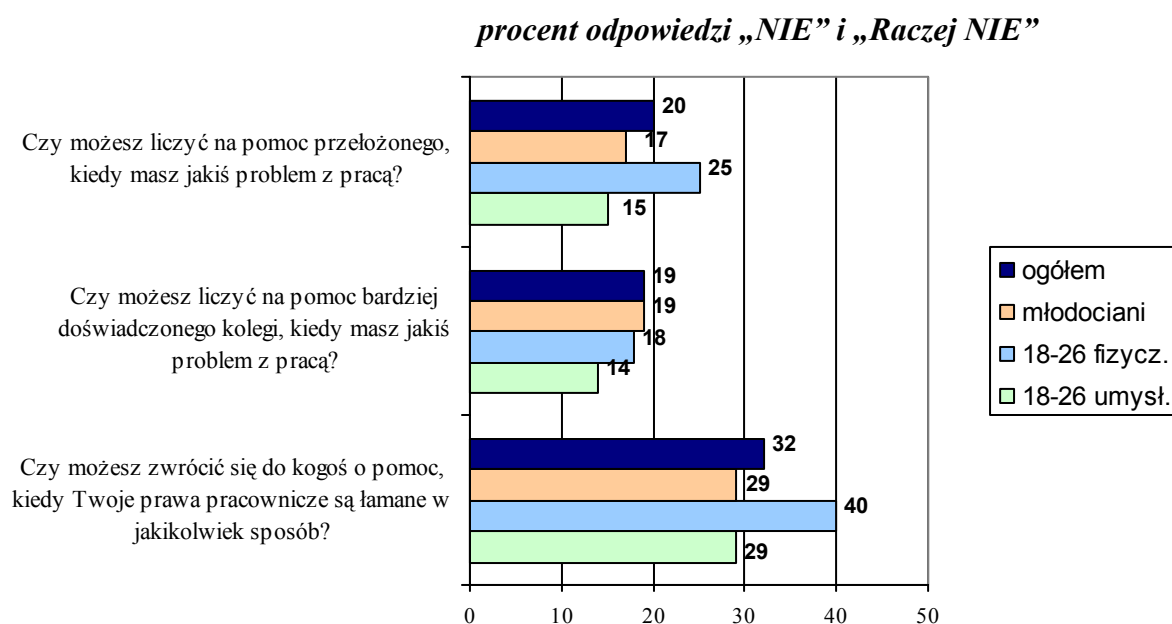


Wykres 22. Zakres kontroli w pracy w opinii młodych pracowników.

5.6.5. Wsparcie społeczne

Uzyskane wyniki (wykres 23) wskazują, że aż **25% pracowników fizycznych nie może liczyć na pomoc przełożonego, kiedy ma jakiś problem z pracą**. W grupie młodocianych takich osób jest 17%, wśród umysłowych 15%. Jeżeli chodzi o pomoc ze strony współpracowników, nie może na nią liczyć 19% młodocianych, 18% pracujących fizycznie oraz 14% pracujących umysłowo.

W przypadku, kiedy łamane są prawa pracownicze, 40% pracujących fizycznie, 29% młodocianych i 29% pracujących umysłowo nie ma się do kogo zwrócić o pomoc.



Wykres 23. Wsparcie społeczne w pracy dla młodych pracowników.

5.6.6. Przemoc z zewnątrz i dyskryminacja w miejscu pracy

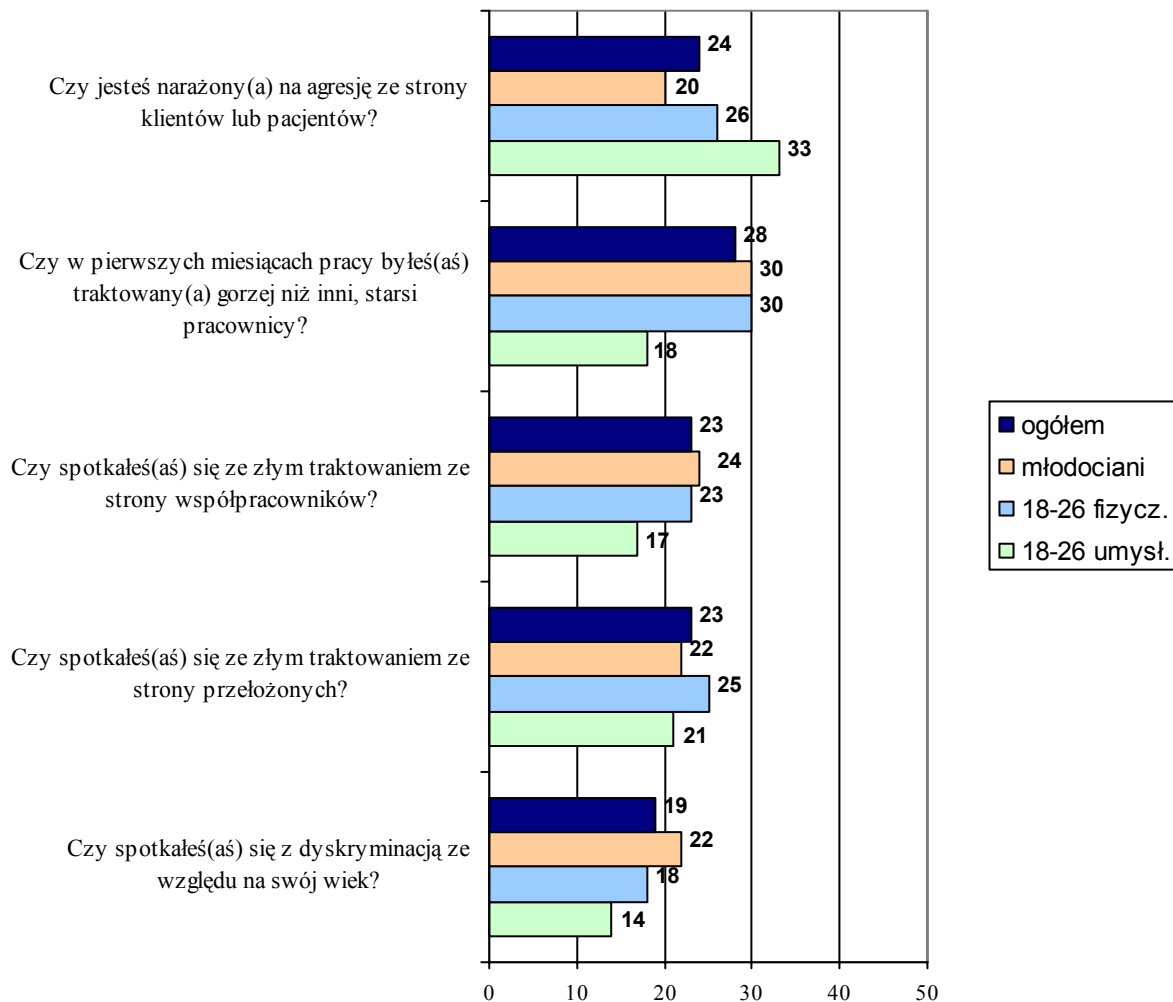
W grupie młodych pracowników wykonujących pracę umysłową 33% osób wskazuje, że jest narażona na agresję ze strony klientów lub pacjentów. Dotyczy to również 26% młodych pracujących fizycznie i 20% młodocianych.

Złe traktowanie w miejscu pracy w większym stopniu dotyczy młodocianych i młodych pracujących fizycznie. W pierwszych miesiącach pracy gorzej niż inni, starsi

pracownicy było traktowanych 30% młodocianych i pracowników fizycznych oraz 18% pracowników umysłowych. Ze złym traktowaniem ze strony współpracowników spotkało się 24% młodocianych i 23% pracowników fizycznych oraz 17% umysłowych. Złe traktowanie ze strony przełożonych dotknęło 22% młodocianych, 25% pracowników fizycznych i 21% umysłowych.

Z dyskryminacją ze względu na wiek spotkało się w pracy 19% ogółu badanych (22% młodocianych, 18% pracujących fizycznie i 14% pracujących umysłowo). Wyniki zawiera wykres 24.

procent odpowiedzi „Raczej TAK” i „TAK”



Wykres 24. Przemoc i dyskryminacja w miejscu pracy w opinii młodych pracowników.

5.7. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Pytania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyły szkoleń bhp (w tym przekazywania pracownikom informacji na temat zagrożeń w miejscu pracy) oraz postaw przełożonych i pracowników w sprawach dotyczących bhp.

5.7.1. Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

W całej grupie badawczej **25% osób stwierdziło, że nie zostało przeszkolonych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed podjęciem pracy**. Wśród młodocianych było to 24%, wśród młodych pracujących fizycznie 26%, umysłowo 24%.

Informacji na temat zagrożeń dla bezpieczeństwa w miejscu pracy nie otrzymało 33% młodych wykonujących pracę fizyczną, 32% wykonujących pracę umysłową oraz 25% młodocianych. Dokładnych informacji jak się chronić przed wypadkiem w miejscu pracy nie uzyskało 36% pracujących umysłowo, 33% pracujących fizycznie oraz 24% młodocianych.

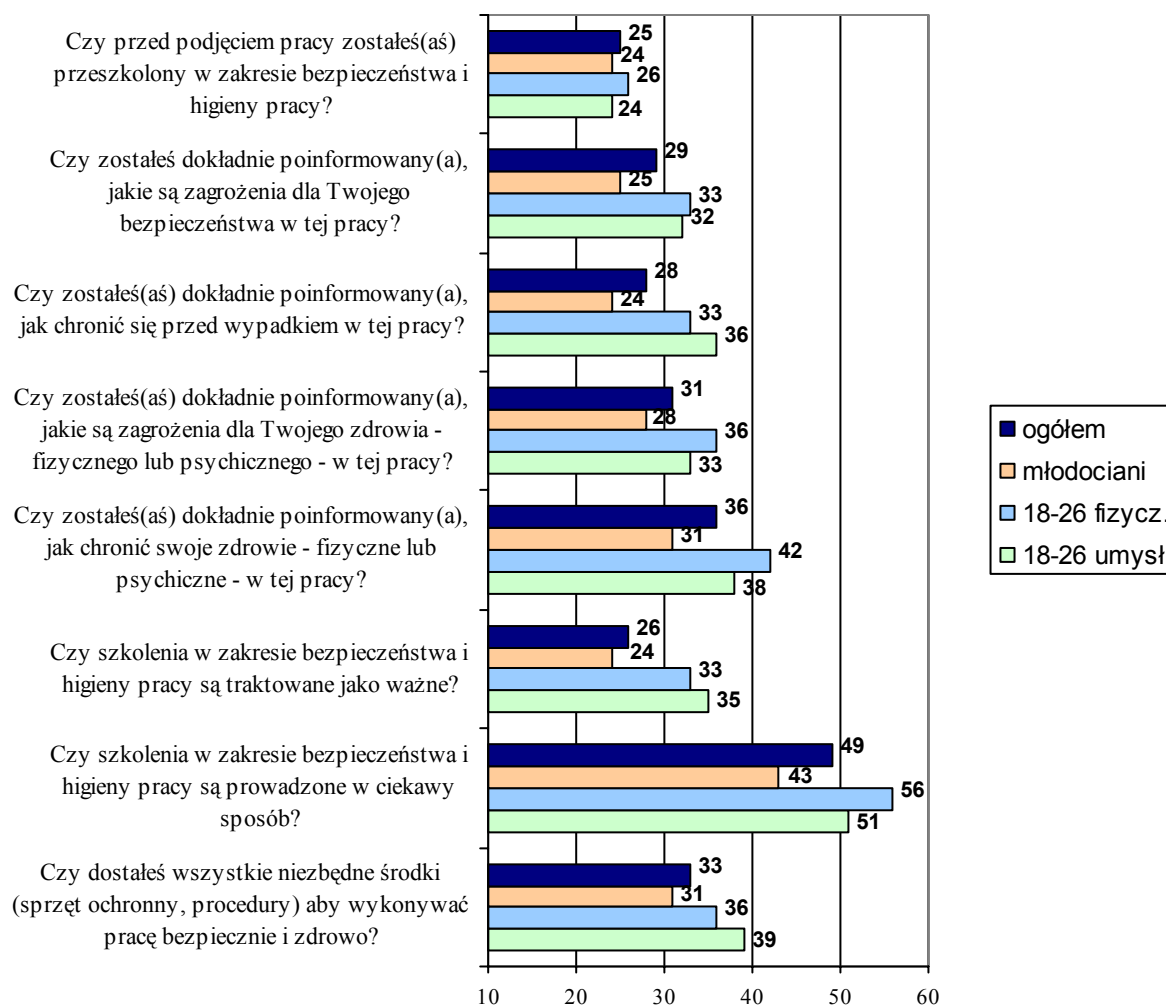
Według deklaracji osób badanych, informacji dotyczących zagrożeń dla zdrowia (fizycznego lub psychicznego) w miejscu pracy nie otrzymało 36% pracujących fizycznie, 33% umysłowo i 28% młodocianych. Wśród pracujących fizycznie 42% osób nie dowiedziało się jak chronić swoje zdrowie w pracy, którą wykonywali. Wśród pracujących umysłowo stwierdziło tak 38%, a wśród młodocianych 31%.

Ogółem **26% badanych stwierdziło, że szkolenia bhp nie są traktowane jako ważne** (dotyczy to 35% młodych pracujących umysłowo, 33% pracujących fizycznie i 24% młodocianych). Szczególnie nisko młodzi oceniają sposób prowadzenia szkoleń. W grupie pracowników fizycznych 56% nie zgadza się ze stwierdzeniem, że szkolenia prowadzone są w ciekawy sposób. Takiego zdania jest również 51% pracowników umysłowych oraz 43% młodocianych.

Ponadto, uzyskane wyniki wskazują, że **ponad 30% badanych nie dostało wszystkich niezbędnych środków (sprzęt ochronny, procedury), aby bezpiecznie wykonać pracę**. Wśród pracowników umysłowych stwierdziło tak 39% badanych, wśród fizycznych 36%, a wśród młodocianych 31%.

Omawiane wyniki prezentuje wykres 25.

procent odpowiedzi „NIE” i „Raczej NIE”



Wykres 25. Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w opinii młodych pracowników.

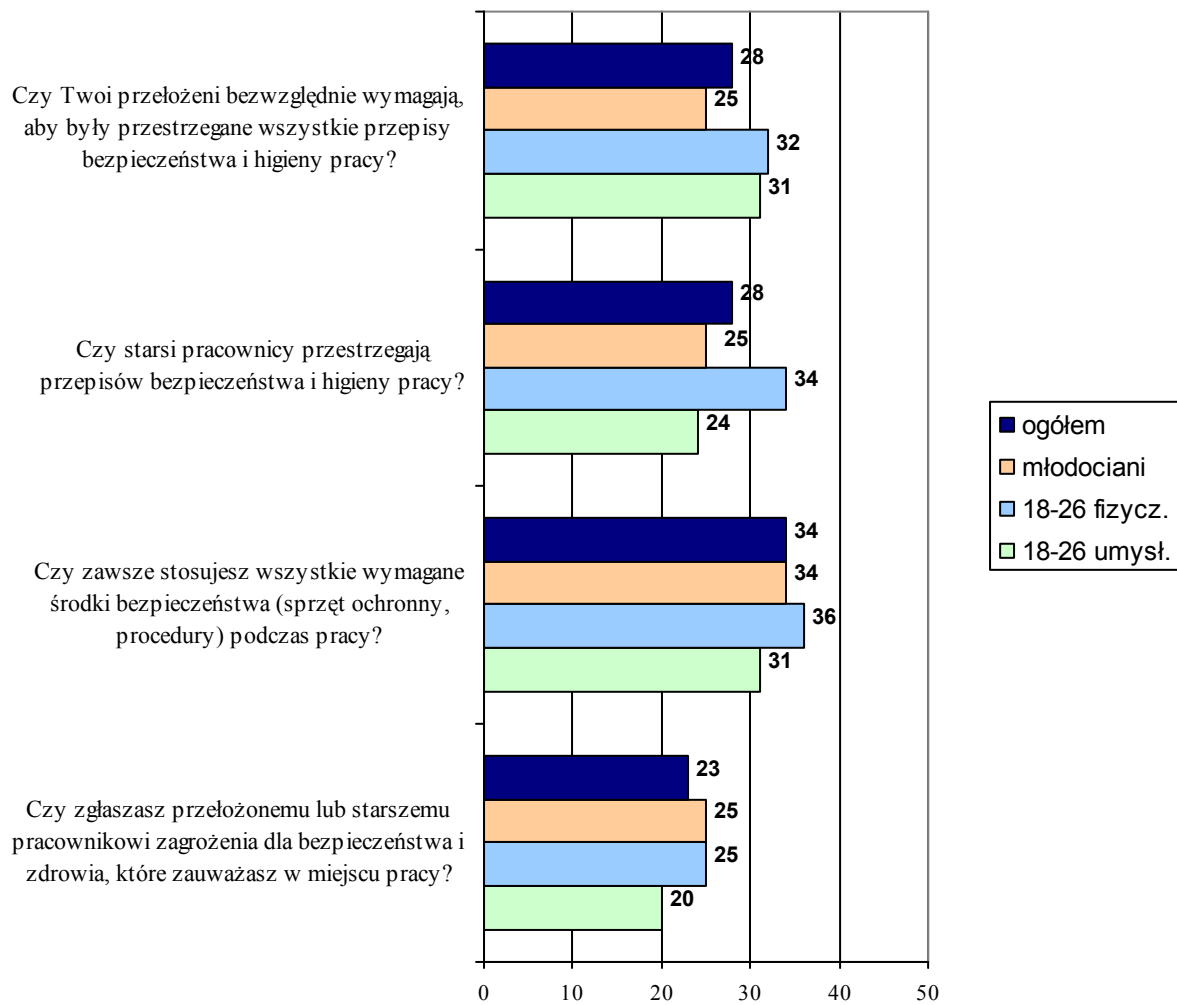
5.7.2. Postawy przełożonych i pracowników dotyczące bhp

Blisko 30% badanych nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że przełożeni bezwzględnie wymagają, aby były przestrzegane wszystkie przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy (wykres 26). Takiego zdania było 32% młodych pracujących fizycznie, 31% umysłowo i 25% młodocianych. Podobna liczba osób twierdzi, że przepisów bhp nie przestrzegają starsi pracownicy. W grupie młodych pracowników fizycznych uważało tak 34% badanych, w grupie młodocianych 25%, a w grupie pracowników umysłowych 24%.

Jeżeli chodzi o zachowania młodych pracowników, **34% ogółu badanych stwierdziło, że nie zawsze stosuje wszystkie wymagane środki bezpieczeństwa podczas wykonywania swojej pracy.** Dotyczy to 36% pracowników fizycznych, 34% młodocianych i 31% pracowników umysłowych. Ponad 20% osób nie zgłasza przełożonemu lub innemu pracownikowi zagrożeń dla bezpieczeństwa, które dostrzeże w miejscu pracy (25% młodocianych i pracowników fizycznych oraz 20% pracowników umysłowych).

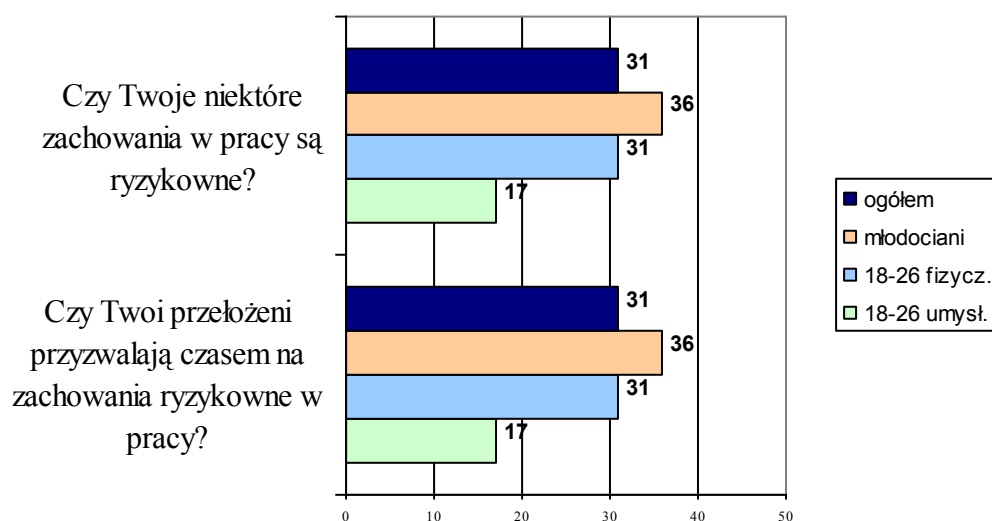
Ponad 30% młodych pracowników przyznało, że niektóre ich zachowania w pracy są ryzykowne (wykres 27). Stwierdziło tak 36% młodocianych, 31% pracowników fizycznych oraz 17% umysłowych. **Aż 36% młodocianych wskazało, że przełożeni przyzwalają czasem na takie zachowania.** Twierdzi tak również 31% pracowników fizycznych oraz 17% umysłowych.

procent odpowiedzi „NIE” i „Raczej NIE”



Wykres 26. Postawy przełożonych i pracowników w zakresie bhp w opinii młodych pracowników.

procent odpowiedzi „Raczej TAK” i ”TAK”



Wykres 27. Zachowania ryzykowne w pracy w opinii młodych pracowników.

5.8. Trudności na początku pracy zawodowej

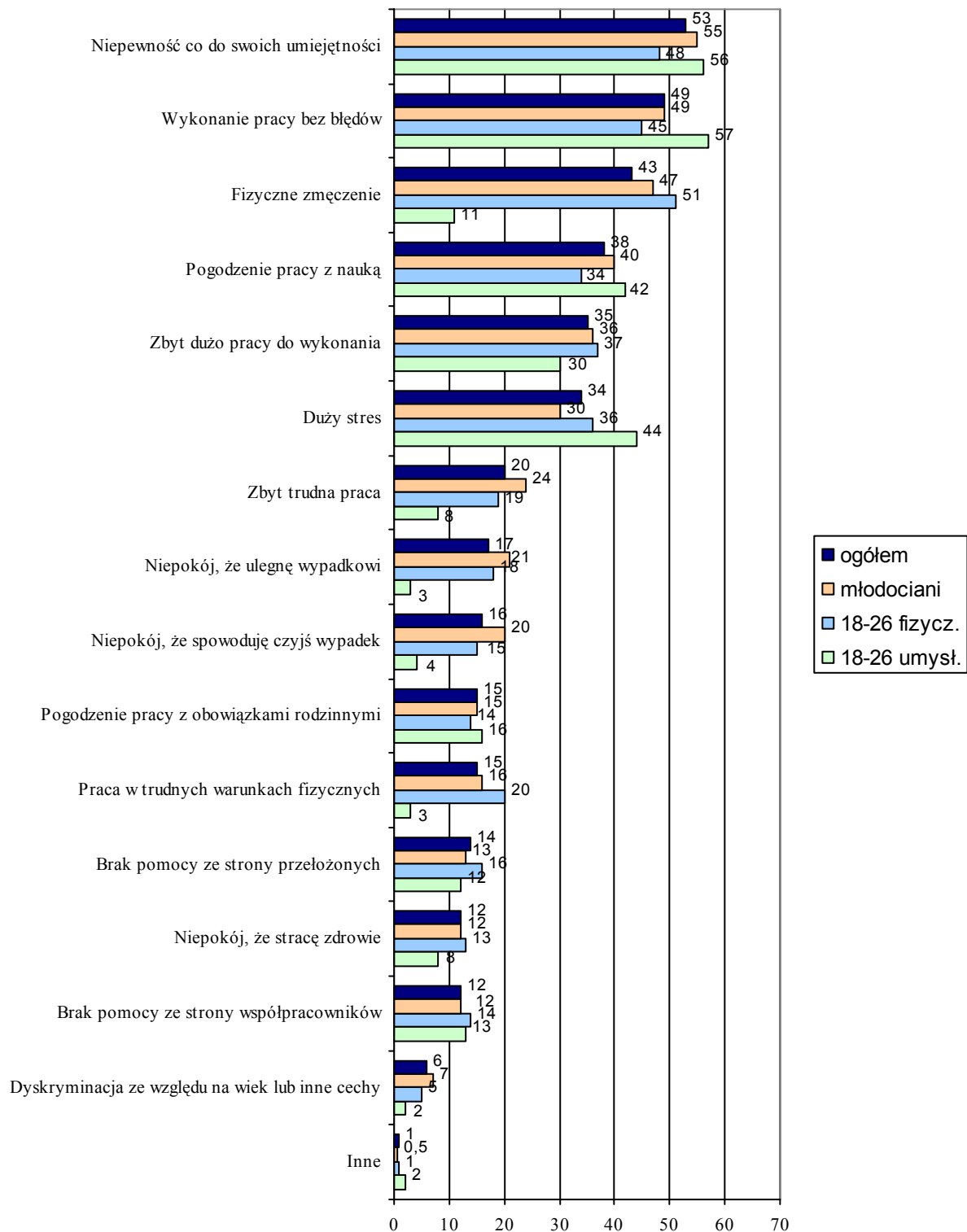
Młodzi pracownicy uczestniczący w badaniu zostali poproszeni o wskazanie, co było dla nich najtrudniejsze na początku ich pracy zawodowej. Wyniki pokazują (wykres 28), że największe problemy (dla ok. 50% badanych) sprawiały **niepewność co do swoich umiejętności i wykonanie pracy bez błędów** (szczególnie dla młodych wykonujących pracę umysłową), a także **fizyczne zmęczenie** (w przypadku młodocianych oraz młodych pracujących fizycznie). Istotne (dla ok. 40% badanych) były również **pogodzenie pracy z nauką, zbyt dużo pracy do wykonania oraz duży stres** (szczególnie dla pracowników umysłowych).

Okolo 20% młodocianych i młodych pracujących fizycznie wskazywało również na zbyt trudną pracę, niepokój, że ulegną wypadkowi, niepokój, że spowodują czyjś wypadek oraz pracę w trudnych warunkach fizycznych. Dla ok. 15% badanych problemem było pogodzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi i brak pomocy ze strony przełożonych. Nieco mniej (ok. 12%) obawiało się utraty zdrowia oraz miało trudności spowodowane brakiem pomocy ze strony współpracowników. Kilka procent badanych wskazało na dyskryminację ze względu na wiek lub inne cechy.

W kategorii „inne” wpisane zostały jako sprawiające trudność takie problemy jak:

- w grupie młodocianych: punktualność;
- w grupie młodych pracowników fizycznych: brak przerw w pracy, odpowiedzialność za czyjeś pieniądze, pogodzenie się z faktem wykonywania pracy poniżej kwalifikacji, obawa przed zwolnieniem z pracy;
- w grupie młodych pracowników umysłowych: duża odpowiedzialność, psychiczne zmęczenie, sztywny schemat godzin pracy, zmienne warunki pogodowe.

Co sprawiało Ci największą trudność na początku Twojej pracy zawodowej?



Wykres 28. Trudności młodych pracowników na początku pracy zawodowej.

5.9. Czynniki, które mogłyby ułatwić proces adaptacji w miejscu pracy.

Uczestnicy badania uznali, że czynnikiem, który w największym stopniu może ułatwić młodemu pracownikowi adaptację w miejscu pracy jest **większa liczba zajęć praktycznych w szkole**. Wskazało tak 50% badanych. Drugim istotnym czynnikiem okazał się postulat „**szkoła powinna uczyć jak efektywnie szukać pracy**”. Wskazało tak 45% badanych.

Ponad 35% młodych pracowników stwierdziło, że „**szkoła powinna uczyć, jakie prawa ma młody pracownik**” oraz że pomocna byłaby **większa liczba szkoleń na początku pracy**. Ponad 25% wskazuje na potrzebę **większego wsparcia od przełożonych** oraz **przestrzegania praw pracowniczych przez pracodawców**.

Kolejne czynniki, na które wskazuje ok. 20% badanych to „**szkoła powinna uczyć, jak chronić swoje zdrowie w pracy**”, „**większe wsparcie od współpracowników**”, „**szkoła powinna uczyć, jak chronić się przed wypadkiem w pracy**” oraz „**szkoła powinna uczyć, jakie są zagrożenia dla zdrowia w środowisku pracy**”. Około 15% młodych stwierdziło, że pomocne byłoby również wsparcie ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Wyniki przedstawione są na wykresie 29.

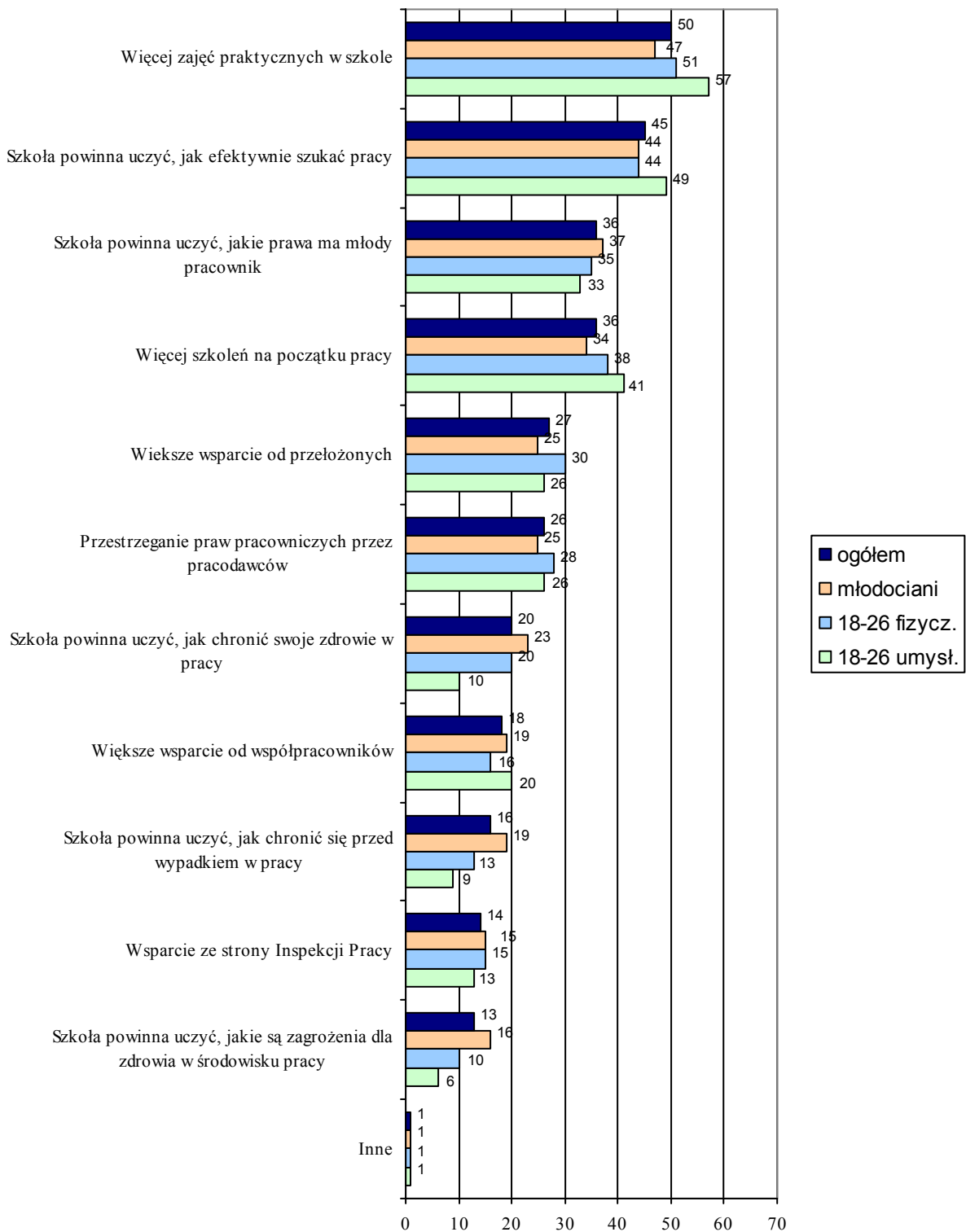
W kategorii „inne” wymieniane były jako czynniki ułatwiające adaptację:

- w grupie młodocianych: krótszy czas pracy, kontrolowanie pracodawcy czy nie wykorzystuje pracowników, przeprowadzanie kursów bhp;

- w grupie młodych pracowników fizycznych: bardziej wyrozumiali i łagodni pracodawcy, bardziej dokładne informowanie o charakterze pracy, środowisku pracy, zakresie obowiązków oraz cechach fizycznych i psychicznych potrzebnych na danym stanowisku, zajęcia w szkole dotyczące biznesu i marketingu oraz nauka poruszania się na rynku pracy, pomoc ze strony szkoły w znalezieniu pracy w wyuczonym zawodzie;

- w grupie młodych pracowników umysłowych: biura karier w szkołach, więcej praktycznych informacji w szkole co do przyszłego życia zamiast informacji, które nie są później przydatne, „zdrowy rozsądek” u przełożonych.

Co Twoim zdaniem mogłyby pomóc młodym osobom w ich adaptacji do pracy zawodowej?



Wykres 29. Postulaty młodych pracowników.

6. Podsumowanie badań ankietowych

W przeprowadzonym badaniu wzięło udział ponad 2 tysiące młodych pracowników (do 26 roku życia).

Uzyskane wyniki wskazują, że ponad połowa badanych (z wyjątkiem młodocianych) szukała pracy kilka miesięcy lub ponad rok. Wyniki te odzwierciedlają aktualną, trudną dla ludzi młodych, sytuację na rynku pracy. Ponad 10% badanych doznało w pracy urazu. Podobna liczba osób zgłaszała problemy zdrowotne spowodowane pracą, z których najczęstsze dotyczyły dolegliwości mięśniowo-szkieletowych.

Jeżeli chodzi o edukację szkolną, jedna trzecia badanych nie uczyła się w szkole o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia w środowisku pracy. Ponad połowa młodych pracowników nie uzyskała wiedzy na temat dolegliwości mięśniowo-szkieletowych, które, jak stwierdzono w ankiecie (i jak pokazują statystyki europejskie), stanowią jeden z najważniejszych problemów zdrowotnych spowodowanych pracą. Najmniej osób deklarowało, że w trakcie edukacji szkolnej uzyskało wiedzę na temat zagrożeń związanych ze stresem i przemocą w miejscu pracy (traktowanymi w UE jako jedne z najważniejszych zagrożeń zawodowych związanych z psychospołecznymi warunkami pracy).

Okolo jednej trzeciej badanych nie otrzymało informacji na temat praw i obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto, znaczna część młodych osób (ok. 30-40%) nie uczestniczyła w zajęciach szkolnych, które kształtowałyby pozytywne nawyki w zakresie bezpieczeństwa i troski o własne zdrowie w codziennym życiu.

Jeżeli chodzi o wartości, które młodzi pracownicy wskazują jako istotne w poszukiwaniu pracy, okazało się, podobnie jak we wcześniejszych badaniach, że najważniejsze są zarobki, dobre warunki zatrudnienia i dobra atmosfera w pracy. Wartości związane z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia miały mniejszą wagę. Warto zwrócić uwagę, że stosunkowo małe znaczenie mają dla młodych takie czynniki jak praca blisko miejsca zamieszkania oraz praca zgodna z wykształceniem. Może to być korzystne w poruszaniu się na rynku pracy – zwiększać mobilność pracowników oraz gotowość do zdobywania nowych kwalifikacji.

Wśród zagrożeń związanych z fizycznym środowiskiem pracy, najczęściej wskazywano zagrożenia przy podnoszeniu lub przenoszeniu ciężarów oraz przyjmowaniu wymuszonej pozycji ciała. Stąd tak wiele młodych pracowników skarży się na dolegliwości

mięśniowo-szkieletowe. Dla pracowników zatrudnionych przy pracy umysłowej najważniejsze są uciążliwości związane z pracą z komputerem.

Jeżeli chodzi o społeczne środowisko pracy, większość młodych pracowników stwierdziła, że atmosfera w ich miejscu pracy jest dobra. Jednak spora część badanych (30-40%) obawia się utraty pracy.

Wielu młodych pracowników określa swoją pracę jako bardzo wymagającą. Dla połowy młodych pracujących umysłowo, praca wiąże się z dużą odpowiedzialnością i powoduje duży stres. Dla pracowników fizycznych problemem jest przede wszystkim fizyczne zmęczenie. Pracownicy fizyczni mają ponadto niski zakres kontroli sposobu i metod wykonywanej pracy, co dodatkowo zwiększa ich obciążenie.

Jedna czwarta badanych pracowników wykonujących pracę fizyczną nie może liczyć na wsparcie ze strony przełożonych. W nieco lepszej sytuacji są młodociani oraz pracownicy umysłowi, chociaż i w tym grupach osób odczuwających brak wsparcia jest ok. 15%. Spora część młodych pracowników (ok. 20%) nie może liczyć na wsparcie ze strony współpracowników. Młodzi wykonujący pracę umysłową są również narażeni na przemoc ze strony pacjentów lub klientów. Około 20-30% osób doświadczyło dyskryminacji oraz złego traktowania w miejscu pracy.

Duża część osób badanych (ok. 30-40%) wskazuje na nieprawidłowości w miejscu pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Uzyskane wyniki wskazują na duże braki jeżeli chodzi o przekazywanie pracownikom informacji na temat zagrożeń w miejscu pracy oraz sposobów ochrony przed tymi zagrożeniami. Może to być szczególnie niebezpieczne w grupie pracowników młodych wykonujących pracę fizyczną, zwiększa bowiem narażenie tych osób na poważne urazy i wypadki. Nieco lepiej wypadają tu młodociani, chociaż należy pamiętać, że pracownicy młodociani wykonują swoją pracę w ramach praktyk lub nauki zawodu, i z tego tytułu są, a przynajmniej powinni być, objęci szczególną ochroną i opieką ze strony instruktorów. Wyniki dotyczące tej grupy są zatem również bardzo niepokojące. Uzyskane rezultaty wskazują również, że postawy przełożonych i starszych pracowników często nie sprzyjają kształtowaniu właściwych nawyków w zakresie bhp wśród młodych pracowników.

Wśród czynników, które mogą sprawiać problem na początku pracy zawodowej, szczególnie podkreślano - co jest oczywiste w przypadku młodych pracowników - przede wszystkim niepewność co do własnych umiejętności oraz obawę przed popełnianiem błędów. Istotne były również duże wymagania związane z pracą, powodujące fizyczne zmęczenie oraz stres.

Najważniejszy postulat młodych osób związany z pomocą w adaptacji do pracy zawodowej, dotyczył praktycznego przygotowania do wykonywanego zawodu w trakcie edukacji szkolnej. Młodzi oczekiwali również większej pomocy ze strony szkoły w metodach radzenia sobie na rynku pracy. Zwrócono również uwagę na potrzebę bardziej przyjaznych i wyrozumiałych postaw przełożonych względem młodych pracowników oraz zdobywania wiedzy na temat bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w trakcie edukacji szkolnej.

7. Aktualne kierunki działań wspierających młodych pracowników

Realizowany od 2002 r. rządowy program „**Pierwsza Praca**” skierowany jest do absolwentów, którzy nie posiadają doświadczenia zawodowego lub nie znaleźli zatrudnienia i są osobami bezrobotnymi. Program obejmuje osoby do 25 roku życia, a w przypadku absolwentów wyższych uczelni do 27 roku życia. Program „Pierwsza Praca” zakłada realizację następujących projektów [28]:

1) Praca dla absolwenta

Pożyczki na sfinansowanie kosztów rozpoczęcia działalności gospodarczej przez absolwentów oraz pożyczki na utworzenie dla nich dodatkowych miejsc pracy.

2) Samodzielność w poszukiwaniu

Grupowe zajęcia informacyjno-szkoleniowe związane z poruszaniem się na rynku pracy (realizowane w powiatowych urzędach pracy).

3) Szkolne Ośrodki Kariery

Tworzone w szkołach ponadgimnazjalnych. Ich celem jest pomoc uczniom w planowaniu przyszłej kariery zawodowej i kształtowaniu umiejętności niezbędnych w przyszłej pracy, z wykorzystaniem technologii informatycznych (Internetu). Szkolne Ośrodki Kariery, istniejące w szkołach wiejskich oraz w małych miejscowościach mają ponadto przyczyniać się do wyrównywania szans edukacyjnych młodzieży. W 2005 roku funkcjonowało 350 Szkolnych Ośrodków Karier [29].

4) Mobilne Centra Informacji Zawodowej

Centra te są skierowane przede wszystkim do młodych osób mieszkających na wsi i w małych miasteczkach. Mają informować o lokalnym rynku pracy oraz wspomagać aktywizację zawodową młodych osób z tych rejonów. Mobilne Centrum Informacji

Zawodowej stanowi kilkusobowy zespół doradców zawodowych, mający do dyspozycji specjalny samochód (wyposażony m.in. w sprzęt komputerowy). Aktualnie (2006 r.) na terenie całej Polski funkcjonuje 49 takich jednostek [30].

5) Kioski Multimedialne

Kioski mają ułatwić dostęp do wszelkich informacji dotyczących rynku pracy, a także aktualnych ofert zatrudnienia w kraju i za granicą. Mają one powstawać w powiatowych urzędach pracy, w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przy wojewódzkich urzędach pracy.

6) Wyprawka Maturzysty

Poradnik dla młodych osób, pomagający planować własną karierę zawodową oraz poruszać się na rynku pracy. Był on wysyłany do wszystkich szkół średnich na terenie Polski, a także jest dostępny w urzędach pracy oraz m.in w Kuratoriach Oświaty i Akademickich Biurach Karier.

W urzędach pracy realizowane są ponadto programy dla młodych współfinansowane przez Unię Europejską (z Europejskiego Funduszu Społecznego). Umożliwiają one udział w różnych szkoleniach zawodowych (obsługa komputera, kurs prawa jazdy, kurs księgowości, prowadzenia własnej firmy, kurs na ratownika wodnego i wiele innych), kursach językowych, odbycie stażu w miejscu pracy, udział w warsztatach interpersonalnych, warsztatach aktywnego poszukiwania pracy, skorzystanie z poradnictwa zawodowego oraz uzyskanie środków na podjęcie działalności gospodarczej. Za pośrednictwem urzędu pracy osoba bezrobotna do 25 roku życia (lub absolwent szkoły wyższej do 27 roku życia) ma również możliwość odbycia stażu w przedsiębiorstwie lub instytucji, która podpisała umowę z danym urzędem pracy.

Programy współfinansowane przez UE realizują również Ochotnicze Hufce Pracy. Są one w dużej części ukierunkowane na pomoc młodym osobom w trudnej sytuacji życiowej, niedostosowanym społecznie, nie uczestniczącym w systemie edukacyjnym, a także mieszkańcom wsi i małych miasteczek, szczególnie zagrożonych bezrobociem. W ramach projektów organizowane są szkolenia dotyczące planowania kariery zawodowej, poszukiwania pracy czy prowadzenia własnej działalności gospodarczej, a także kursy zawodowe i językowe.

Studenci i absolwenci szkół wyższych mogą skorzystać z pomocy Akademickich Biur Karier, których powstanie i działalność wspierały granty Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (2002 r.), Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (2003 r.) oraz Ministerstwa Gospodarki i Pracy (2004 i 2005 r.) [31]. Akademickie Biura Karier oferują

m.in. warsztaty związane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej oraz technik aktywnego poszukiwania pracy, organizują również targi pracy.

7.1. Inicjatywy europejskie

Do najważniejszych działań wspierających osoby rozpoczynające pracę zawodową, realizowanych w różnych państwach oraz regionach europejskich, należą programy Eurodyssey oraz Leonardo Da Vinci.

Program **Eurodyssey** został utworzony przez Zgromadzenie Regionów Europy w 1985 roku. Ma on wspomagać aktywizację zawodową oraz doskonalenie znajomości obcych języków wśród młodych Europejczyków (od 18 do 30 lat), którym oferowane są kilkumiesięczne zagraniczne staże zawodowe. Realizacja programu oparta jest na współpracy różnych regionów Europy z przedsiębiorstwami i instytucjami szkoleniowymi. Uczestnictwo w programie odbywa się na zasadzie wymiany – każdy region finansuje pobyt stażystów z innego kraju i wysyła własnych stażystów na praktyki w innych państwach. W 2005 roku w programie uczestniczyło 25 regionów europejskich (m.in. z Belgii, Francji, Hiszpanii, Niemiec, Portugalii oraz Chorwacji, Norwegii i Rumunii), z których każdego roku około tysiąca młodych osób korzystało z takich praktyk. Zgromadzenie Regionów Europy zaprasza do udziału w Eurodyssey wszystkie regiony europejskie, widząc w programie szansę na polepszenie sytuacji zawodowej młodych osób. Szacuje się, że od 60% do 80% uczestników programu znajduje pracę w ciągu kilku miesięcy po powrocie ze stażu do swojego kraju [32].

Program **Leonardo da Vinci** jest realizowany od 1995 roku (w Polsce od 1998 r.). Celem programu jest podnoszenie jakości kształcenia, szkolenia i doradztwa zawodowego (również ustawicznego) oraz dostosowywanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. W ramach projektu możliwe jest m.in. uzyskanie dofinansowania udziału młodych osób (uczniów szkół zawodowych, studentów, absolwentów oraz młodych pracowników) w stażach szkoleniowych. Do programu mogą się zgłaszać prywatne i publiczne instytucje edukacyjne (placówki szkoleniowe na różnych poziomach, szkoły, uczelnie wyższe, instytuty badawcze), a także przedsiębiorstwa, organizacje zawodowe i społeczne, lokalne i regionalne samorządy [33].

7.2. Konkursy na staże i praktyki zawodowe

Młode osoby rozpoczynające pracę zawodową lub osoby, które jeszcze się uczą, mają również możliwość odbycia stażu lub praktyki zawodowej w ramach innych oferowanych im programów, takich jak np. *Grasz o staż* czy *Cień Menadżera*.

W konkursie „**Grasz o staż**” mogą brać udział osoby do 30 roku życia (absolwenci oraz studenci trzeciego, czwartego lub piątego roku studiów). Uczestnicy rozwiązują zadania problemowe z preferowanej przez siebie dziedziny, a nagrodą dla laureatów jest możliwość odbycia płatnych praktyk w firmach, które biorą udział w programie (na terenie całej Polski), często renomowanych i atrakcyjnych dla młodej osoby. Konkurs „Grasz o staż” organizowany jest przez firmy Pricewaterhouse sp.o.o. oraz Agora SA. od 1997 roku. Wzięło w nim udział ponad 200 polskich i międzynarodowych firm, 16 000 studentów, z których ponad 1000 odbyło praktyki. W 2006 roku realizowana jest XI edycja tego konkursu [34].

Dla studentów wszystkich kierunków studiów zainteresowanych praktykami zawodowymi przeznaczony jest również program „**Cień Menedżera**”, organizowany przez Stowarzyszenie Autokreacja, International Business Leaders Forum (IBLF) oraz Niezależne Zrzeszenie Studentów. Studenci, którzy zgłoszą się do programu, mają możliwość uczestniczenia w całym procesie rekrutacyjnym. Wszyscy otrzymują informację zwrotną o swoich mocnych i słabych stronach podczas odbytej rozmowy kwalifikacyjnej, a wybrane osoby odbywają praktyki w firmach, które zgłosiły się do programu. Program realizowany jest od 1999 roku. W VII edycji programu (rok akademicki 2005/2006) wzięło udział ponad 4 tysiące studentów, którym 220 firm z całej Polski zaproponowało 1450 miejsc praktyk. W październiku 2006 roku rozpocznie się VIII edycja programu [35].

7.3. Portale internetowe

Pomoc młodym osobom w poszukiwaniu pracy oraz planowaniu własnej kariery zawodowej oferują także portale internetowe.

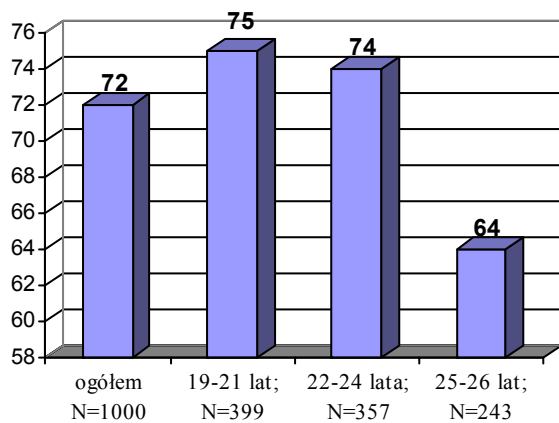
Portal www.kariera.pl przeznaczony jest zarówno dla absolwentów, jak i osób jeszcze uczących się. Umieszczane są w nim praktyczne informacje związane z poszukiwaniem pracy (m.in. napisanie CV, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, planowanie własnej

kariery), a także wykazy pracodawców, którzy oferują młodym osobom praktyki. Informacje pomocne w radzeniu sobie na rynku pracy oraz szukaniu atrakcyjnych praktyk studenckich zawierają również portale www.pracuj.pl/student, <http://praca.korba.pl/praktyki>; www.praktyki.eurostudent.pl/ oraz www.wokolkariery.pl/. Informacje na temat aktywizacji zawodowej dla młodych mieszkańców wsi umieszczone są w witrynie www.witrynawiejska.org.pl/.

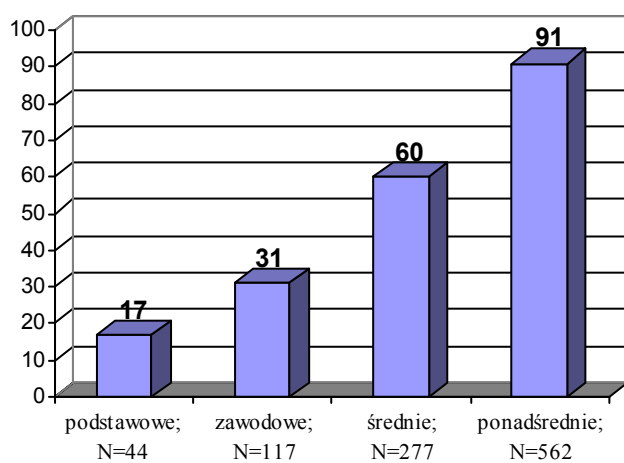
Portal <http://www.wolontariat.pl/> przeznaczony jest dla osób zainteresowanych pracą wolontariusza w Polsce i za granicą. Zawiera on m.in. ogólne informacje na temat wolontariatu oraz szereg adresów internetowych do polskich i zagranicznych organizacji szukających wolontariuszy.

Zasoby informacji umieszczane w Internecie stanowią znaczące wsparcie dla młodych osób rozpoczynających pracę zawodową. Umożliwiają one również dotarcie do wszelkich aktualnych przepisów prawnych (m.in. Kodeksu Pracy), którymi mogą być zainteresowani młodzi pracownicy. Znaleźć je można m.in. na stronach internetowych Państwowej Inspekcji Pracy (www.pip.gov.pl), Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (www.mpips.gov.pl) oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - Państwowego Instytutu Badawczego (www.ciop.pl). Duże znaczenie ma więc to, w jakim zakresie młodzi ludzie mają możliwość korzystania z sieci.

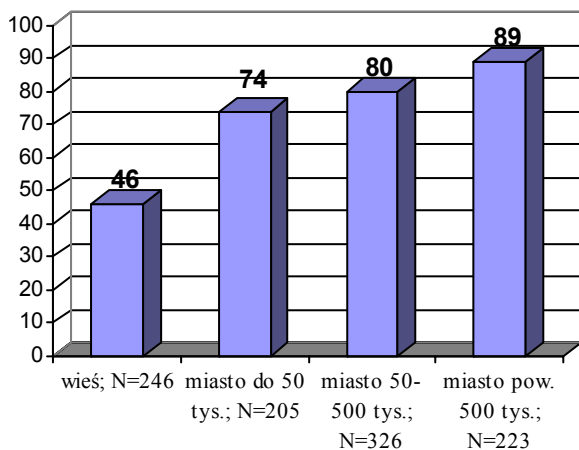
Cytowany wcześniej raport „Młodzi 2005” [10] pokazuje, że z Internetu korzysta 64% osób w wieku 25 i 26-lat, 74% w wieku 22-24 lata oraz 75% 19-21-latków (ogółem 72% osób do 26 roku życia) (wykres 30). Na fakt korzystania z Internetu wpływają jednak poziom wykształcenia oraz miejsce zamieszkania. W gorszej sytuacji są osoby posiadające niższe wykształcenie (wykres 31). W grupie badanych z wykształceniem podstawowym jedynie 17%, a z wykształceniem zawodowym 31% osób ma dostęp do Internetu. Wśród osób z wykształceniem średnim jest to 60% badanych, z wykształceniem wyższym 91% badanych. Mniejszy dostęp do Internetu mają również mieszkańcy wsi (46%) w porównaniu z młodymi osobami mieszkającymi w miastach (70-90%) (wykres 32).



Wykres 30. Korzystanie z Internetu ze względu na wiek (źródło: [10]).



Wykres 31. Korzystanie z Internetu ze względu na wykształcenie (źródło: [10]).



Wykres 32. Korzystanie z Internetu ze względu na miejsce zamieszkania (źródło: [10]).

7.4. Programy edukacyjne wspierające adaptację do fizycznych i społecznych warunków pracy

Adaptacja młodych osób do fizycznych i społecznych warunków pracy, powinna być wspierana przez specjalne programy edukacyjne realizowane już na etapie wczesnoszkolnym, a nawet przedszkolnym. Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP w swoim stanowisku z grudnia 2004 wskazuje, że niezbędne jest podjęcie prac w zakresie wprowadzenia przedmiotu ogólnokształcącego o nazwie "kultura bezpieczeństwa" do systemu edukacji na wszystkich poziomach i we wszystkich typach szkół [36].

Przedszkola, szkoły oraz inne instytucje edukacyjne mogą wykorzystywać m.in. materiały opracowane w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym [37]. Pakiety edukacyjne „**Kultura bezpieczeństwa**” przeznaczone są dla uczniów szkół podstawowych, gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych. Materiały te podzielone są na odpowiednie moduły, składające się z jednostek lekcyjnych wraz z kompletem narzędzi dydaktycznych (teksty źródłowe, foliogramy i inne materiały pomocnicze) oraz wskazówkami metodycznymi dla nauczyciela i ucznia. Opracowane materiały mogą być wykorzystywane przez nauczycieli prowadzących zajęcia w ramach różnych ścieżek edukacyjnych, bloków programowych czy przedmiotów. Wspierają one przekazywanie wiedzy na temat najważniejszych zagrożeń w środowisku życia i pracy (z elementami ergonomii). Celem programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” jest

kształtowanie wśród dzieci i młodzieży pozytywnych postaw wobec własnego bezpieczeństwa i zdrowia, związanych ze wszystkimi sferami życia.

W CIOP-PIB przygotowane zostały również specjalne materiały edukacyjne dla młodszych dzieci. Program „**Bezpieczne przedszkole**” skierowany do przedszkolaków, nauczycieli i rodziców, obejmuje cykl zajęć wychowawczych promujących bezpieczne zachowania wśród dzieci. Materiały zawierają m.in. książeczki do malowania, gry edukacyjne oraz puzzle. „**Bezpieczna szkoła**” to materiały edukacyjne przeznaczone dla dzieci w wieku wczesnoszkolnym. Książeczki do malowania, puzzle oraz gry planszowe uczą dzieci bezpiecznych zachowań w budynku i na boisku szkolnym (na lekcjach i w czasie przerw), pokazują różne przykre konsekwencje nieostrożnego postępowania.

Ważną inicjatywą edukacyjną jest także Europejska Sieć Szkół Promujących Zdrowie, koordynowana w Polsce przez Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno–Pedagogicznej (od 2003 r.). Polska jest członkiem sieci od 1992 r., a do programu włączyło się 1200 szkół ze wszystkich województw [38]. Szkoła promująca zdrowie to szkoła, która uczy zachowań zdrowotnych, uczy tworzyć zdrowe środowisko fizyczne i społeczne, edukuje i zachęca do rozwoju osobistego, społecznego i zawodowego, promuje otwartość, partnerstwo i współdziałanie, uczy odpowiedzialności [39].

Kształtowanie wśród uczniów właściwych nawyków pro-bezpiecznych oraz pro-zdrowotnych wspierają również inne projekty i konkursy organizowane w ramach programu „Bezpieczna Polska – Szkoła”, prowadzonego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej [40]. Programy takie realizują również inne organizacje, np. Ochotnicze Hufce Pracy (m.in. program „Bezpieczny Szlak”, promujący bezpieczny i zdrowy styl życia młodzieży) czy Związek Rzemiosła Polskiego (organizator „Ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach BHP” dla uczniów szkół zawodowych).

8. Podsumowanie – potrzeby w zakresie wspierania procesu adaptacji młodych osób w miejscu pracy

W raporcie przedstawiony został syntetyczny przegląd danych statystycznych związanych z sytuacją młodych osób na rynku pracy oraz psychologiczne uwarunkowania okresu dojrzewania, które mogą mieć wpływ na życie zawodowe. Zaprezentowane zostały również wyniki specjalnie przeprowadzonych przez CIOP-PIB badań, koncentrujących się na problemach adaptacyjnych młodych osób w miejscu pracy (w których wzięło udział ponad 2 tysiące młodych pracowników, wykonujących pracę fizyczną oraz umysłową), a także podstawowe kierunki działań wspierających młodych pracowników.

Dla większości młodych osób rozpoczęcie życia zawodowego stanowi duże wyzwanie. Poradzenie sobie na rynku pracy jest jednym z najważniejszych zadań życiowych osób, które nie ukończyły 26, czy nawet 30 roku życia. Proces ten powinien być wspierany poprzez szereg działań podejmowanych przez instytucje publiczne, edukacyjne, a także pracodawców. Niezbędna jest dalsza aktywna realizacja programu „Pierwsza Praca” oraz innych programów realizowanych przez urzędy pracy. Potrzebne są także działania, które umożliwią aktywne poszukiwanie i aktywizowanie młodych, którym szczególnie grozi wykluczenie społeczne, a którzy z różnych powodów nie zgłaszają się sami o pomoc. Promocja zatrudnienia musi iść w parze z jakością pracy, ergonomią oraz bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników.

System edukacyjny powinien być systematycznie dostosowywany do zmieniających się realiów rynku pracy. Młodzież powinna mieć możliwość (i być do tego motywowana) uczestniczenia w stażach zawodowych, rozwijających ich wiedzę praktyczną, a także kompetencje społeczne. Zwiększenie liczby zajęć praktycznych w szkole to najważniejszy postulat młodych pracowników, którzy brali udział w ankiecie przeprowadzonej przez CIOP-PIB.

Młodzi pracownicy uważają również, że szkoła powinna uczyć, jak sobie efektywnie radzić na rynku pracy oraz pomagać w znalezieniu pracy. Postulat ten może być spełniony poprzez zwiększenie liczby szkół, w których funkcjonują Szkolne Ośrodki Kariery, a także zwiększenie roli doradcy zawodowego w szkołach. Należy pamiętać, że dyrektorzy szkół są prawnie zobowiązani do zorganizowania wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r.) [41]. Młodzież powinna się uczyć, jak poruszać się na rynku

pracy, wykorzystując własny potencjał i umiejętności, jak i gdzie samodzielnie szukać informacji na temat praktyk i staży zawodowych (krajowych i zagranicznych) oraz przyszłej pracy. Istotne jest umożliwianie młodym osobom, szczególnie z małych miejscowości i wsi, a także gorzej wykształconym, korzystania z Internetu.

Kolejny ważny aspekt to edukacja, która umożliwi młodym bezpieczny i zdrowy start w pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że duża część młodych pracowników nie uzyskała w trakcie nauki szkolnej podstawowej wiedzy na temat zagrożeń w środowisku pracy i życia. Kondycja psychiczna nastolatków oraz częstość stosowania używek wskazują, że wielu młodych może mieć trudności w radzeniu sobie w nowych, trudnych i wymagających sytuacjach. Dane te potwierdzają, postulowaną przez wielu specjalistów, zasadność rozszerzenia zakresu edukacji zawodowej i ogólnokształcącej (na wszystkich poziomach) o zagadnienia związane z bezpieczeństwem i zdrowiem w różnych dziedzinach życia.

Młodzi pracownicy, co potwierdzają przeprowadzone badania, są niepewni swoich umiejętności, obawiają się popełnienia błędu, wielu odczuwa duży stres i zmęczenie fizyczne. Spora część młodych pracowników wskazuje ponadto, że nie może liczyć na wsparcie od przełożonych i innych pracowników oraz że na początku pracy była traktowana gorzej niż inni pracownicy. Sytuacja ta wymaga zmiany postaw pracodawców względem młodych osób.

Pracodawcy powinni mieć także świadomość, że młodzi pracownicy są grupą w szczególnym stopniu narażoną na wypadki i urazy. Prowadzone w miejscu pracy szkolenia i instruktaże w zakresie bhp powinny uwzględniać specyficzne cechy zarówno młodocianych, jak i młodych pracowników (18-26-letnich), m.in. ich brak doświadczenia i wiedzy oraz niedojrzałość fizyczną i psychiczną. Młodzi pracownicy powinni być również dokładnie informowani o obowiązkach i prawach w zakresie bhp.

9. Wnioski

1) Od kilku lat utrzymuje się **wysoki wskaźnik bezrobocia oraz niska stopa zatrudnienia** w populacji osób młodych. Charakterystyczne jest przedłużanie okresu pozostawania w systemie edukacyjnym, jednak znaczna część młodych, którzy ukończyli 26 rok życia, nie pracuje i nie uczy się. Badania CIOP-PIB wykazały, że duża część młodych, którzy znaleźli zatrudnienie **obawia się utraty pracy** (ok. 40%), a także podejmuje **pracę poniżej kwalifikacji** (ok. 20%).

Niezbędne są w związku z tym:

- systematyczna ocena skuteczności realizowanych aktualnie rządowych programów ukierunkowanych na pomoc młodym osobom rozpoczynającym pracę zawodową oraz aktywna promocja tych programów w szkołach, środowiskach młodzieżowych, a także w mediach;
- przeznaczenie środków materialnych, które umożliwią zwiększenie liczby szkół, w których funkcjonują Szkolne Ośrodki Kariery oraz zwiększenie roli doradztwa zawodowego w szkole;
- opracowanie i wdrożenie systemowych rozwiązań, umożliwiających aktywną współpracę szkół z przedsiębiorstwami, urzędami pracy oraz samorządami lokalnymi w zakresie pomocy młodzieży we wczesnej aktywizacji zawodowej (odbywanie praktyk, krajowych i zagranicznych staży, udział w kursach i warsztatach zwiększających kompetencje zawodowe i społeczne).

2) Statystyki wskazują, że **młodzi pracownicy są w szczególnym stopniu narażeni na wypadki w pracy**. Znaczna część badanych przez CIOP-PIB młodych osób (ok.10%) doznała w pracy urazu oraz miała problemy zdrowotne spowodowane wykonywaną pracą (najczęściej były to dolegliwości mięśniowo-szkieletowe). Jednocześnie niepokojąco duża jest liczba młodych, którzy **nie uzyskali wiedzy na temat zagrożeń zawodowych w trakcie edukacji szkolnej** (od 30 do 60%, w zależności od rodzaju zagrożenia) i nie ukształtowali w tym okresie właściwych nawyków pro-zdrowotnych i zgodnych z zasadami bezpieczeństwa. Znaczna jest także grupa młodych pracowników, którzy **nie zostali prawidłowo przeszkoleni w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy** (ok. 30%).

Niezbędne jest:

- podjęcie działań przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, zmierzających do uzupełnienia programów edukacyjnych realizowanych przez szkoły zawodowe oraz ogólnokształcące o

obowiązkowe zajęcia dotyczące zagrożeń w środowisku życia i pracy, kształtujące u młodych ludzi właściwe nawyki w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia;

- zwrócenie szczególnej uwagi przez podczas kontroli przedsiębiorstw przez Inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, czy dokonana w zakładzie ocena ryzyka zawodowego oraz istniejące zabezpieczenia uwzględniają specyficzne właściwości młodych pracowników oraz czy zapewniono tej grupie odpowiednie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

3) Jak pokazały badania CIOP-PIB, adaptację młodych osób do pracy zawodowej utrudniają niekorzystne dla wielu młodych pracowników warunki psychospołeczne środowiska pracy (dla ok. 30%). Dotyczy to braku wsparcia społecznego, złego traktowania za strony przełożonych i współpracowników, dyskryminacji ze względu na wiek czy braku możliwości dostosowania sposobu wykonywania pracy do swoich możliwości, przy jednoczesnej niepewności młodych co do własnych umiejętności, obawie przed popełnianiem błędów oraz dużym stresie i zmęczeniu fizycznym.

Istnieje w związku z tym potrzeba:

- podejmowania prac badawczych oraz aplikacyjnych, służących poprawie psychospołecznego środowiska pracy, uwzględniającego specyficzne potrzeby osób młodych;
- zwiększenia udziału Państwowej Inspekcji Pracy, organizacji pracodawców, a także związków zawodowych w promowaniu zdrowego i przyjaznego środowiska pracy dla osób młodych.

10. Bibliografia

[1] Budzyńska A., Duszczyk M., Gancarz M., Gieroczyńska E., Jateczak., Wójcik K. *Strategia Lizbońska. Droga do sukcesu zjednoczonej Europy*. Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa, 2002, www1.ukie.gov.pl/sl/StrategiaLizbonska.pdf

[2] „Młodzi pracownicy – bezpieczny start”. Informacja o kampanii,
http://pl.osha.europa.eu/europejski_tydzien_2006/Info_et06/PDF/ulotkaEW2006.pdf

[3] Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju. *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*. Warszawa, 2004, www.undp.org.pl/nhdr/2004/nhdr2004_pl.pdf

[4] European Commission. *Employment in Europe 2005*,

- http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2005_summary_pl.pdf
- [5] Council of The European Union. *European Youth Pact*. Brussels, 23 March, 2005,
http://ec.europa.eu/youth/whitepaper/download/st06609-re01_en.pdf
- [6] Ministerstwo Edukacji Narodowej. Departament do spraw młodzieży i edukacji pozaszkolnej. *Strategia Państwa dla Młodzieży na lata 2003-2012*,
www.yforum.pl/strategia/strategia_ml.php
- [7] Czapiński J., Panek T. (red.). *Diagnoza społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków*. Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Rada Monitoringu Społecznego, 2005,
www.diagnoza.com
- [8] Antczak R.; Dobrowolski P.; Petru R. Najgorzej mają młodzi. *Gazeta Wyborcza*, 28 lipca 2006, str. 20.
- [9] Rynek pracy w IV kwartale 2005 r. na podstawie BAEL,
www.stat.gov.pl/urzedz/kielce/nowe/rynekpr.pdf
- [10] AIG OFE, *Gazeta Wyborcza*. Raport „Młodzi 2005”,
<http://praca.gazeta.pl/praca/0,66665.html>
- [11] Główny Urząd Statystyczny. Poszkodowani w wypadkach przy pracy,
www.stat.gov.pl
- [12] „Młodzi pracownicy – bezpieczny start” - Dlaczego właśnie młodzież,
http://pl.osha.eu.int/europejski_tydzien_2006/Info_et06/dwm_06
- [13] Europejska Kampania na rzecz Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy 2006,
<http://osha.eu.int/youngpeople>
- [14] Studenski R. *Ryzyko i ryzykowanie*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2004.
- [15] Zuckerman M. *Sensation seeking: Beyond the optimal level of arousal*. Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 1979.
- [16] Rathus S. R. *Psychologia współczesna*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2004.
- [17] Gasparski P. *Psychologiczne wyznaczniki gotowości do zapobiegania zagrożeniom*. Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 2003.
- [18] Cohn L. D., Macfarlane S., Yanez C., Imai W. K. Risk-perception : Differences between adolescent and adults. *Health Psychology*, 1995, 14, 217-222.
- [19] Reason J. T., Manstead A. S. R., Stradling S., Baxter J., Campbell K. *Errors and violations on the roads: a real distinction?* *Ergonomics*, 1990, 33, 1315-1332.

- [20] Milczarek M. „Kultura bezpieczeństwa w organizacji a zachowania bezpieczne jednostki poza pracą”, II etap programu wieloletniego „Dostosowanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej”, temat VI-12.03, CIOP-PIB, Warszawa, 2004.
- [21] Wojnarowska B., Mazur J. *Zachowania zdrowotne i zdrowie młodzieży szkolnej w Polsce i innych krajach. Tendencje zmian w latach 1990-1998*. Katedra Biomedycznych Podstaw Rozwoju i Wychowania, Wydział Pedagogiczny UW, 84, Warszawa 2000.
- [22] Poraj G., *Dziennik Łódzki. Bez przemocy i narkotyków. Analiza i interpretacja wyników badań ankietowych uczniów wybranych szkół województwa łódzkiego*. Łódź, 2004.
www.dziennik.lodz.pl/ankieta/raport.doc
- [23] CIOP-PIB. Szkoła nie zawsze bezpieczna, www.ciop.pl/14120
- [24] Małkowska A., Tabak I., Jodkowska M., Oblacińska A., Ostrega W. *Zdrowie i styl życia młodzieży u progu dorosłości. Raport techniczny z badań uczniów szkół ponadgimnazjalnych w Polsce*. Instytut Matki i Dziecka, Warszawa, 2005. Praca wykonana w ramach grantu KBN, wykonawca grantu i konsultant: prof. Barbara Wojnarowska, Wydział Pedagogiczny Uniwersytetu Warszawskiego.
- [25] Loughlin C., Frone M. R. Young workers' occupational safety. W: J. Barling, M. R. Frone (ed.). *The psychology of workplace safety*. Washington DC, American Psychological Association, 2004.
- [26] Bursche K., Grzelak A. *Przyczyny nieprzestrzegania przez robotników przepisów i zasad bhp*. Praca statutowa CIOP, Warszawa, 1974.
- [27] Tyszka T. Zachowanie niebezpieczne z wyboru. W: T. Tyszka (red.). *Psychologia i bezpieczeństwo pracy*. Instytut Psychologii PAN, Warszawa 1992.
- [28] Pierwsza Praca. Program Aktywizacji zawodowej osób młodych do 25 roku życia, www.wup.poznan.pl
- [29] Ochotnicze Hufce Pracy - Szkolne Ośrodki Karier, www.ohp.pl
- [30] Ochotnicze Hufce Pracy - Mobilne Centra Informacji Zawodowej, www.ohp.pl
- [31] Akademickie Biura Karier na Mazowszu,
www.wup.mazowsze.pl/index.php?id=wazne/biura_karier
- [32] Bezrobocie młodych: nieuniknione przeznaczenie?,
www.a-e-r.org/fileadmin/user_upload/PressComm/Publications/AER-ARE-VRE-Dossier/2005/PI-Dos9-Bezrobocie-Mlodzi.pdf
- [33] Program Unii Europejskiej Leonardo Da Vinci 2000-2006,
<http://www.bkkk-cofund.org.pl/index.php?gr=2&act=102>
- [34] Grasz o Staż. Informacje o konkursie, www.grasz.pl

- [35] Cień Menadżera. Informacja o programie, www.cm.iblf.pl
- [36] Rada Ochrony Pracy. Stanowisko w sprawie wprowadzenia do systemu kształcenia ogólnego przedmiotu „kultura bezpieczeństwa”, <http://rop.sejm.gov.pl/>
- [37] CIOP-PIB. Kultura bezpieczeństwa. Materiały edukacyjne, <http://www.ciop.pl/7141.html>
- [38] Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej: Szkoła promująca Zdrowie, www.cmppp.edu.pl/
- [39] Sokołowska M. Zdrowa szkoła. *Remedium*, czerwiec, 2002, www.parpa.pl/download/remedium/sokolowskacz.pdf
- [40] Ministerstwo Edukacji Narodowej: Bezpieczna Polska – Szkoła, www.men.waw.pl/bezpieczna/home/home.php
- [41] Doradztwo zawodowe w szkołach, www.wsipnet.pl/oswiata/arts.php?dz=5&nid=1183