

dr n. med. LUCYNA KAPKA

Institut Medycyny Wsi w Lublinie

inż. AGNIESZKA KOZŁOWSKA

mgr ELŻBIETA OLEWIŃSKA

dr n. med. NATALIA PAWLAS

Institut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego w Sosnowcu

dr hab. n. med. KRYSZYNA PAWLAS

Institut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego w Sosnowcu
Akademia Medyczna im. Piastów Śląskich we Wrocławiu

Pracownik młodociany w budownictwie

– w ocenie uczniów wybranych szkół budowlanych

Tematem badań była weryfikacja stanu wiedzy pracowników młodocianych zatrudnionych w przemyśle budowlanym w zakresie wymagań zdrowotnych oraz prawidłowych warunków pracy. Przeprowadzono wywiad ankietowy wśród reprezentatywnej grupy 110 pracowników młodocianych sektora budowlanego. Ankieta zawierała 82 pytania i została podzielona na sześć części (Szkoła, Umowa, Szkolenia, Pracodawca, Miejsce Pracy, Stanowisko Pracy).

Głównymi nieprawidłowościami wskazanymi przez ankietowanych były: brak wyposażenia pracowników w odzież ochronną oraz obuwie robocze, brak wyznaczenia stref niebezpiecznych na budowie, nieprzestrzeganie czasu pracy oraz nieudzielenie urlopu przysługującego młodocianym i dopuszczanie do prac niedozwolonych pracownikom młodocianym.

Young workers in the building industry – an analysis of the working conditions in a selected work group

The aim of the study was to assess the knowledge and awareness of young workers in the building industry regarding their health requirements and working conditions.

A questionnaire survey was conducted among a representative group of 110 young employees in the building industry. It consisted of 82 questions divided into six sections (school, contract, training, employer, workplace, workstation).

The main problems the young employees listed were as follows: no protective clothing and footwear, no indication of danger zones in construction sites, disregard for work time and not granting the leave young workers are entitled to, and permitting young people do work they should not be doing.



Wstęp

W 2006 r., podobnie jak w latach poprzednich, zgodnie z danymi Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) wypadkom przy pracy najczęściej ulegali robotnicy budowlani, kierownicy oraz górnicy. W 2007 r. w sektorze budowlanym wskutek upadku z wysokości uszkodzowane zostały 364 osoby (spośród których 85 zmarło), natomiast wskutek uderzenia przez spadający przedmiot uszkodzowanych zostało 249 osób (w tym 48 poniosło śmierć). Według danych PIP, wynikających z analizy okoliczności i przyczyn wypadków na placach budów, w 2006 r., ponad 55% uszkodzowanych miało staż pracy krótszy niż 12 miesięcy. Zatrważające są również dane, świadczące o tym, że spośród 109 ofiar śmiertelnych – 32 osoby zginęły podczas swojego pierwszego tygodnia pracy na budowie. Przyczyną takiej sytuacji są przede wszystkim: błędy w zakresie przygotowania do wykonywania pracy, w tym brak szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub ich niedostateczny poziom, brak wiedzy o prawidłowych, a zarazem bezpiecznych zachowaniach na stanowiskach pracy [1].

Młodocianym, w rozumieniu art. 190 § 1 Kodeksu pracy, jest osoba, która ukończyła 16 lat, ale nie przekroczyła 18 lat [2]. Pracownicy młodociani

stanowią specyficzną grupę zatrudnionych, dla której zostały sformułowane odrębne przepisy prawa pracy, regulujące m.in.: czas pracy, prawo do urlopu, zasady zawierania oraz rozwiązywania umów o pracę, zasady wynagradzania i świadczenia pracy, która powinna być ściśle powiązana z doszkącaniem. Młodociani, którzy rozpoczynają pracę zawodową stwarzają większe ryzyko związane z zagrożeniami w ich środowisku pracy, wynikające z braku doświadczenia i świadomości zagrożeń. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym oraz warunków ich zatrudniania przy niektórych pracach określa ograniczenia dla tej grupy pracowników [3].

Przepisy tego rozporządzenia wdrażają postanowienia dyrektywy Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych [4]. Obowiązujące w Polsce przepisy prawne dotyczące pracy młodocianych zawiera Dział IX Kodeksu pracy pt. „Zatrudnianie młodocianych” [2]. Dopuszczalne jest zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym, określonych w załączniku nr 2 do wspomnianego rozporządzenia [3], jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego. Jednakże zatrudnienie to nie

może mieć charakteru pracy stałej, a jego celem jest zaznajamianie pracowników młodocianych z czynnościami podstawowymi, niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego. Jednocześnie pracodawca zatrudniający pracowników młodocianych przy pracach, o których mowa wyżej, podejmuje działania niezbędne do zapewnienia im szczególnej ochrony zdrowia podczas pracy, biorąc w szczególności pod uwagę ryzyko wynikające z braku doświadczenia i świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń oraz niepełnej dojrzałości fizycznej i psychicznej [3].

Analiza struktury przyczyn wypadków śmiertelnych w ostatnich latach wskazuje, że na czołowe miejsca wysuwają się nieprawidłowe zachowania pracownika oraz niewłaściwa ogólna organizacja pracy. Zgodnie z analizą PIP, w dużej mierze winni są temu pracodawcy, gdyż wśród najczęściej popełnianych wykroczeń z zakresu bhp 30% stanowią: nieprawidłowa organizacja stanowisk i procesów pracy, nieprawidłowe przygotowanie pracowników do pracy oraz niedostateczne opanowanie przez pracowników procedury obsługi maszyn i urządzeń [1, 5].

Podczas zatrudniania pracowników młodocianych najczęściej stwierdzanymi przez PIP naruszeniami przepisów są zaniedbania dotyczące edukacji młodych osób rozpoczynających pracę,

nieuwzględnianie wieku pracownika oraz jego niskich kwalifikacji zawodowych i umiejętności przy ocenie ryzyka zawodowego. Duży odsetek nieprawidłowości został również zaobserwowany w zakresie, który został uregulowany prawnie i przepisy te powinny być bezwzględnie przestrzegane. Stwierdzono m.in., że średnio co 5. pracodawca dopuszcza się zatrudnienia młodego pracownika bez orzeczenia lekarskiego. Znaczące zaniedbania ze strony pracodawców dotyczyły również szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wykorzystywania urządzeń ochronnych w użytkowanych maszynach i urządzeniach.

Szczególnie niepokojący jest fakt, że część pracodawców nie wykazuje większego zainteresowania pracownikami, którzy podejmują pracę po raz pierwszy w życiu i traktuje ich w analogiczny sposób, jak pracowników z wieloletnim stażem zawodowym [6-8]. Człowiek młody i niedoświadczony najczęściej nie ma odpowiedniej wiedzy o zagrożeniach, jakie może napotkać w środowisku pracy, co bezpośrednio wynika z braku doświadczenia zawodowego, a także niedoskonałości szkolenia, zwłaszcza instruktażu stanowiskowego. Fakt ten jest główną przyczyną ryzykownych zachowań w pracy pracowników młodych czy też młodocianych, którzy są szczególnie podatni na wypadek w pracy na początku swojej drogi zawodowej [1, 7].

W tym artykule omówiono wyniki badań, których celem była weryfikacja stanu wiedzy pracowników młodocianych zatrudnionych w budownictwie w zakresie wymagań zdrowotnych oraz prawidłowych warunków pracy.

Materiał i metody

Badania własne – wywiad ankietowy

Wywiady ankietowe zostały przeprowadzone wśród uczniów trzech szkół budowlanych zlokalizowanych na obszarze konurbacji śląskiej. Wstępnie do wywiadu ankietowego zostali zakwalifikowani jedynie ci uczniowie, których szkoły miały podpisane umowy z firmami budowlanymi,

w których odbywali oni praktykę zawodową lub staż. Kolejnym kryterium włączenia do badań był fakt, że uczeń był pracownikiem młodocianym, a więc miał od 16 do 18 lat.

Charakterystyka ogólna i zawodowa ankietowanych pracowników młodocianych

Wywiadem ankietowym objęto 110 uczniów. Charakterystyka badanych uczniów – pracowników młodocianych (według szkół/grup) została przedstawiona w tabeli. Wszyscy ankietowani byli płci męskiej. Ankietowani zostali poinformowani, że badania są anonimowe, a ich wyniki zostaną wykorzystane jedynie do celów naukowych, oraz poproszeni o samodzielne wypełnienie ankiety, zgodnie z ich wiedzą i odczuciami. Młodociani zostali poproszeni o wskazanie odpowiedzi przez postawienie znaku „x” przy jednej z 3 proponowanych odpowiedzi (tak, nie, nie wiem). Najliczniejszą grupę stanowili pracownicy młodociani będący uczniami szkoły nr 2, w której przebadano łącznie 61 uczniów.

Po uwzględnieniu wieku ankietowanych okazało się, że największą grupę stanowili 17-latkowie (n=57). Podczas planowania wywiadu ankietowego założono, że najważniejsze będzie przeprowadzenie wywiadu wśród uczniów pierwszej i drugiej klasy szkoły zawodowej o profilu budowlanym. Jednakże już po przeprowadzeniu wywiadu okazało się, że część uczniów tychże klas miała 18 lat (18% ankietowanych). Spowodowane to było faktem, że część uczniów powtarzała klasę. Z uwagi na fakt, że ta grupa 20 uczniów w niezbyt odległym czasie miała ukończyć 18 lat, postanowiono nie wyłączać ich z dalszej analizy.

Przy uwzględnieniu kierunku zawodowego, w jakim się kształcili uczniowie, największą grupę spośród ankietowanych stanowili murarze (59%) oraz monterzy instalacji sanitarnych (28%). Pozostałe specjalności – malarz, dekarz, stolarz – były reprezentowane w całej ankietowanej grupie odpowiednio przez 7, 5 oraz 2 uczniów. W dużej mierze było to spowodowane faktem, że tylko w jednej z trzech szkół istniały klasy wielozawodowe.

Tabela

CHARAKTERYSTYKA ZAWODOWA BADANYCH GRUP PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

Professional characteristics of surveyed young employees groups

	Liczba ankietowanych (n)	Wiek ankietowanych			Zawód				
		16	17	18	murarz	malarz - tynkarz	dekarz	montaż	stolarz
Szkoła 1 (grupa nr 1)	19	7	12	-	7	7	5		
Szkoła 2 (grupa nr 2)	61	18	35	8				61	
Szkoła 3 (grupa nr 3)	30	8	10	12	24			4	2
Razem	110	33	57	20	31	7	5	65	2

Wyniki wywiadu ankietowego

Przygotowana ankieta zawierała 82 pytania i w zależności od ich tematyki została podzielona na sześć części: I. Szkoła, II. Umowa, III. Szkolenia, IV. Pracodawca, V. Miejsce pracy; VI. Stanowisko pracy.

Część I: Szkoła

Wyniki części I wykazały, że według informacji przekazanych przez 110 uczniów zespołów szkół budowlanych (ZSB) jedynie 62 spośród nich (56%) miało możliwość zapoznania się z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy podczas zajęć szkolnych. Wywiad uzupełniający przeprowadzony wśród nauczycieli wykazał jednoznacznie, że we wszystkich szkołach prowadzone są zajęcia z zakresu bhp. Być może ta rozbieżność wynika częściowo z faktu, że niektórzy uczniowie nie uczestniczyli w zajęciach szkolnych w czasie, kiedy przekazywane były informacje z zakresu bhp. Niska frekwencja uczniów na zajęciach lekcyjnych była również zauważalna w czasie wywiadu ankietowego, kiedy na zajęciach przebywało średnio ok. 60% uczniów. Ponadto wykazano, że spośród trzech badanych szkół, najbardziej efektywne zajęcia z zakresu bhp były zorganizowane w szkole nr 1, w której znajomość przepisów deklarowało 79% uczniów.

W największej z badanych grup – grupie 2. stwierdzono, że aż 28 uczniów (46%) podczas zajęć lekcyjnych nie otrzymało wystarczających informacji z zakresu bhp. Większość ankietowanych uczniów (ponad 66%), będących zarazem pracownikami młodocianymi, została poinformowana o prawach i obowiązkach przysługujących takim pracownikom. Najlepsze wyniki uzyskały szkoły nr 1 i 2, gdzie odpowiednio 78% i 87% uczniów zadeklarowało znajomość zagadnień dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych.

Część II: Umowa

Wywiad ankietowy wykazał, że 76% ankietowanych uczniów (84 ze 110 ankietowanych) zadeklarowało, iż są pracownikami zatrudnianymi w ramach stażu/praktyki/nauki zawodu na budowach. 64 uczniów (58%) potwierdziło, że pracodawcy (firmy budowlane) zawarli z nimi formalne umowy o pracę. Po zweryfikowaniu informacji dotyczących zatrudnienia przez firmę budowlaną dokonano dalszych weryfikacji odpowiedzi dotyczących udzielenia informacji przez pracodawcę o przysługującym urlopie oraz wypłaceniu należnej pracownikom młodocianym pensji. Na podstawie wyników wywiadu stwierdzone zostały znaczne nadużycia w tych kwestiach, zwłaszcza w odniesieniu do grupy 1. pracowników młodocianych, w której 11 uczniów (58%) nie poinformowano o przysługującym im urlopie, jak również nie wypłacano należnego pracownikom młodocianym minimalnego wynagrodzenia. Większość młodocianych (99 spośród 110 ankietowanych), potwierdziło, że zgodnie z procedurami mieli przeprowadzone badania lekarskie przed rozpoczęciem pracy na budowie.

W większości kwestii poruszanych w tej części zaobserwowano we wszystkich badanych grupach naruszenia przepisów prawnych. Wykazano ponadto niedokładne przekazanie podstawowych informacji o przysługujących pracownikom, a wynikających z zawartej umowy o pracę – urlopie oraz wynagrodzeniu.

Część III: Szkolenia

Odpowiedzi ankietowanej grupy pracowników młodocianych uwidoczniły, że pracodawcy w większości zapoznali pracowników młodocianych z ogólnymi przepisami bhp (co potwierdziło 84% pytanych), jednakże już instruktaż stanowiskowy przeprowadzony został jedynie w odniesieniu do około 46%. Jeszcze mniejsza liczba pracowników młodocianych (22 ankietowanych) zakończyła instruktaż stanowiskowy egzaminem. Bardzo duża liczba pracowników młodocianych (81 ze 110) zadeklarowała, że umie udzielić pierwszej pomocy, o ile zaistnieje taka potrzeba. 83 pracowników potwierdziło, że pracują zgodnie z przepisami bhp, przy czym najwięcej negatywnych odpowiedzi na to pytanie udzielił młodociani z 2. grupy ankietowanych (17 z 71).

Niepokojące są natomiast wyniki pokazujące, że w przypadku 38% ankietowanych pracowników młodocianych, pracodawcy nie określili w jasny sposób, jakie prace mogą być przez nich na budowie wykonywane, a jakie są dla nich zakazane. Brak tej wiedzy wykazało aż 30 pracowników młodocianych (50%) z 2. grupy ankietowanych.

Część IV: Pracodawca

Wyniki części IV wywiadu ankietowego potwierdziły, że pracodawcy zatrudniający pracowników młodocianych w większości zapewni im dostęp do toalet (87%), umywalni (82%) i szatni (95%). Uzyskane odpowiedzi wykazały, że pracodawcy przede wszystkim starają się udostępnić pracownikom możliwość zmiany ubrań na ubrania robocze, co jest konieczne przed rozpoczęciem pracy na budowie. Podobne dane uzyskano w kwestii zapewnienia przez pracodawcę pracownikom młodocianym nadzoru pracownika doświadczonego – 86% ankietowanych pracowników potwierdziło, że taki nadzór został im przydzielony. Największe uchybienia dotyczące nadzoru stwierdzono w grupie 2. ankietowanych pracowników młodocianych, w której 10 uczniów spośród 61 nie pracowało pod właściwym nadzorem.

Większość pracodawców (89%), zdaniem pracowników młodocianych, udostępniło miejsce do spożywania posiłków podczas pracy na budowie. Na ogół pracodawcy (poza 5 ankietowanymi z grupy 2.) zapewniali pracownikom młodocianym przerwy na spożycie posiłków. Ogromne nieprawidłowości zostały natomiast stwierdzone w zakresie umożliwiania pracownikowi młodocianemu wykorzystania przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. I tak, aż 48% (53 osoby) ankietowanych pracowników młodocianych nie

uzyskało od pracodawcy zgody na wykorzystanie urlopu, przy czym aż 32 osoby spośród nich należały do 2. grupy ankietowanych.

Część V: Miejsce pracy

Pracownicy młodociani potwierdzili, że większość ich miejsc pracy była w odpowiedni sposób zabezpieczona przed dostępem osób nieupoważnionych, jednakże znacznie mniejsza liczba ankietowanych (47%) potwierdziła, iż zabezpieczono i oznakowano na budowie strefy szczególnie niebezpieczne. Ponadto 24 ze 110 ankietowanych uważało, że urządzenia i instalacje elektryczne na budowie nie były odpowiednio zabezpieczone przed porażeniem. Jedynie 38 pracowników ze 110 ankietowanych wiedziało, gdzie na budowie znajdują się wyłączniki bezpieczeństwa, które odcinają całkowicie dopływ prądu, a niewiele więcej – gdzie znajduje się sprzęt gaśniczy (47 osób) oraz sprzęt pierwszej pomocy (29 ankietowanych). 28% pracowników młodocianych stwierdziło, że używane przez nich na budowie narzędzia pracy były w nieodpowiednim stanie technicznym. Ponadto pracownicy młodociani byli zobowiązani przez swoich pracodawców lub przełożonych do wykonywania prac niedozwolonych dla pracowników młodocianych. I tak, spośród 110 ankietowanych 9 pracowników spawało elementy metalowe, a 43 uczestniczyło w montażu rusztowania na budowie. Dodatkowo według 17 ankietowanych rusztowania, z którymi mieli styczność podczas pracy na budowie, nie były prawidłowo ustawione. Jednocześnie wielu ankietowanych pracowników młodocianych (40%) twierdziło, że rusztowania na budowach, na których pracowali, nie podlegały okresowym kontrolom.

Ankiety wykazały, że stanowiska pracy 33 ze 110 pracowników młodocianych nie były odpowiednio zabezpieczone przed spadającymi przedmiotami, przy czym 21 z nich było przedstawicielami 2. grupy ankietowanych pracowników młodocianych. Ponadto pracownicy młodociani, dla których niedozwolone są prace związane z rozładunkiem i załadunkiem, byli mimo to zatrudniani w tym charakterze. I tak 18 ankietowanych pracowników młodocianych potwierdziło, że wykonywali wymienione czynności w ramach umowy o pracę.

Duża liczba młodocianych pracowników wykonywała prace polegające na podnoszeniu i dźwiganiu ciężarów w niedozwolonym przez ustawę zakresie. 72 ze 110 ankietowanych pracowników młodocianych przyznało, że w krótkim okresie transportowali ręcznie na odległość powyżej 25 m więcej niż 20 kg, a aż 85 młodocianych w dłuższym okresie transportowało ręcznie na odległość powyżej 25 m więcej niż 12 kg. Duże nieprawidłowości zostały również stwierdzone w zakresie dźwigania ręcznego pod górę różnych przedmiotów. Wykazano, że pracownicy młodociani byli zmuszani przez pracodawcę do dźwigania pod górę: w krótkim okresie więcej niż 15 kg – 66 pracowników, a w długim okresie więcej niż 8 kg – 77 pracowników. Ponadto 26 pracow-

ników młodocianych oświadczyło, że pracowali w pomieszczeniach, gdzie temperatura przekraczała 30 °C, a aż 68 ankietowanych potwierdziło, iż pracodawcy zmuszali ich do pracy w temperaturze poniżej 14 °C, w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży. Oba te warianty pracy, zależne od warunków temperaturowych, są ściśle określone dla pracowników młodocianych i wobec grupy ankietowanych nie były przestrzegane.

Stwierdzono również, że mimo kategorycznego zakazu wynikającego z uregulowań prawnych ankietowani pracownicy młodociani: pracowali przy kopaniu rowów znajdujących się w pobliżu odkrytych instalacji – gazowej, energetycznej lub wodno-kanalizacyjnej (36%), pracowali w kontakcie z azbestem (19%), obsługiwali betoniarkę (44%), młot mechaniczny (45%) lub walec (4,5%). Mimo że wykonywanie prac na wysokości jest również pracownikom młodocianym zabronione, 34 ze 110 ankietowanych wykonywało prace na dachach budynków. Od 15 do 20% ankietowanych potwierdziło, że w ramach umowy podpisanej z firmą budowlaną wykonywało prace wzbronione młodocianym: grożące zawaleniem pod ziemią, porażeniem prądem elektrycznym oraz obsługiwało maszyny budowlane.

Część VI: Stanowisko pracy

Pomimo obowiązku, jaki spoczywa na pracodawcy w odniesieniu do zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej, jedynie 39 ze 110 ankietowanych młodocianych potwierdziło, że przydzielono im kombinezony robocze. Ponad połowa młodocianych otrzymała obuwie ochronne, jednakże znaczna ich część nie otrzymała właściwej odzieży ochronnej. Aż 16 pracowników (ze 110 ankietowanych) nie przydzielono rękawic ochronnych, a maski przeciwpyłowe były wykorzystywane jedynie przez 31 pracowników młodocianych, czyli 28% ankietowanych. 16 młodocianych potwierdziło, że po zakończeniu pracy zaobserwowali u siebie reakcję alergiczną skóry. Ponad połowa ankietowanych (51%) nie używała podczas prac na budowie obowiązkowego kasku ochronnego, gdyż albo to zalecenie zostało przez nich zbagatelizowane, albo też pracodawca im go nie zapewnił. Duży odsetek młodocianych (25%) zadeklarował, że nie używa obuwia ochronnego, co było spowodowane niedostępnością takiego obuwia przez pracodawcę. Jedynie 26 pracowników młodocianych używało ochronników słuchu, podczas gdy aż 40 ankietowanych oświadczyło, że pracowało w narażeniu na hałas: 44 młodocianych stwierdziło, że pracowali w takim hałasie, że musieli krzyczeć do osoby blisko stojącej, aby się z nią porozumieć.

Duża liczba ankietowanych (46 ze 110) potwierdziła, że pracowali na wysokości powyżej 3 m na zewnątrz na rusztowaniu, mimo kategorycznego zakazu takich prac dla młodocianych. Ponadto według 29% ankietowanych stanowiska pracy na wysokości nie były odpowiednio zabezpieczone przed upadkiem. Spośród 110 ankietowanych pracowników młodocianych

28 pracowało w godzinach nadliczbowych, a 6 w godzinach nocnych. Aż 94 ankietowanych (85%) potwierdziło, że ich czas pracy w jednym dniu czasami przekraczał 6 godzin, a aż 30 młodocianych (27% ankietowanych) pracowało więcej niż 5 dni w tygodniu. Zdaniem 23 młodocianych (21%) ich stanowiska pracy nie były odpowiednio oświetlone, co utrudniało wykonywanie czynności oraz zwiększało ryzyko wypadku przy pracy.

30% ankietowanych pracowników młodocianych nie zostało poinformowanych przez pracodawcę o sposobach ochrony przed zagrożeniami dla zdrowia występującymi w ich miejscu pracy, a aż 34% potwierdziło, że nie wie, jakie czynniki szkodliwe występują na ich stanowiskach pracy. 34 spośród 110 młodocianych zatrudnionych w budownictwie oceniło, że byli oni w sytuacji zagrażającej ich zdrowiu lub życiu. 22% ankietowanych potwierdziło, że sami ulegli wypadkowi podczas pracy na budowie (w tym 6 młodocianych doznało złamań) lub też, jak oświadczyło 10% z nich, byli świadkami wypadku przy pracy nowego pracownika. Jeśli chodzi o prace wzbronione młodocianym, wśród ankietowanej populacji pracowników młodocianych zatrudnionych w budownictwie stwierdzono, że 17% wykonywało prace grożące zawaleniem przy budowie i rozbiórce, a aż 53% pracowało z narzędziami drgającymi.

Podsumowanie

W sektorze budowlanym stan bezpieczeństwa pracy jest nadal niezadowolający. Przyczyną może być chęć szybkiego wykonania inwestycji przez firmę budowlaną, maksymalne obniżenie kosztów związanych z wykonywaną usługą, a tym samym obniżenie kosztów związanych ze szkoleniami w zakresie bhp, wyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej i sprzęt ochronny [6, 8].

Wyniki wywiadu ankietowego wykazały słabe przygotowanie pracodawców i osób kierujących ankietowanymi pracownikami, odpowiedzialnych za prawidłową organizację pracy pracowników młodocianych. Jednocześnie można wnioskować, że jeżeli chodzi o szczególną ochronę pracowników młodocianych zatrudnionych w sektorze budowlanym, w sposób nieprawidłowy działają służby bhp oraz społeczna inspekcja pracy. Analiza uzyskanych wyników wykazała nieznaną przyczynę przepisów i zasad bhp przez pracowników młodocianych oraz ujawniła, że pracodawcy bardzo często postępowali rutynowo, bagatelizowali zagrożenia i oszczędzali na właściwych warunkach i środkach ochrony, co w konsekwencji może prowadzić do wypadków. Na wyróżnienie zasługuje kadra szkół nr 1 i 2 biorących udział w prezentowanych badaniach, gdzie ok. 80% lub więcej uczniów zadeklarowało znajomość zagadnień dotyczących zatrudniania pracowników młodocianych, co świadczy o dobrym przygotowaniu uczniów przez nauczycieli zawodu.

Jednocześnie została wykazana niezbyt wysoka kultura techniczna pracodawców zatrudniających pracowników młodocianych, którzy, aby osiągnąć wysokie zyski oraz skrócić czas wykonania usługi, zaniedbywali bezpieczeństwo pracowników. Głównymi nieprawidłowościami, wskazanymi przez ankietowanych pracowników młodocianych były: brak wyposażenia pracowników w odzież i obuwie ochronne, niewyznaczenie stref niebezpiecznych na budowie, nieprzestrzeżenie czasu pracy, nieudzielanie urlopu przysługującego młodocianym oraz dopuszczanie pracowników młodocianych do prac dla nich niedozwolonych.

Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników młodocianych sektora budowlanego dotyczących szkolenia bhp, warunków pracy, podejścia pracodawcy do pracownika oraz analiza dostępnych danych statystycznych dotyczących budownictwa i pracowników młodocianych wskazują na potrzebę zmian w programie nauczania i doskonalenia metod prowadzenia szkolenia w zakresie bhp, zarówno w szkołach budowlanych, jak i na placach budowy. Do programu nauczania w szkołach zawodowych, technikach i placówkach prowadzących przyuczenie do zawodu należy wprowadzić przedmiot „Bezpieczeństwo i higiena pracy”. Zaliczenie tego przedmiotu powinno kończyć się egzaminem. Ponadto do programów nauczania należy wprowadzić przedmiot „Pracownik młodociany, jego prawa i obowiązki”, pozwalający przekazać zainteresowanym wiedzę o prawnych zasadach zatrudniania, uprawnieniach oraz niedozwolonych pracach w czasie zatrudnienia, odbywania praktyk zawodowych i przyuczenia do zawodu. Również zaliczenie tego przedmiotu powinno kończyć się egzaminem.

Zagadnienia dotyczące bhp pracowników młodocianych w budownictwie należy włączyć także do programów praktyk i stażów zawodowych. Nadzór nad prowadzeniem szkoleń młodocianych pracowników mógłby sprawować odrębny w strukturze dział PIP, którego zadaniem byłoby eliminowanie ewentualnych nieprawidłowości podczas szkolenia wszystkich pracowników młodocianych.

W budownictwie, gdzie odnotowuje się wzrost wypadków przy pracy, należy podjąć szersze działania w zakresie zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy, stosować środki profilaktyczne, prowadzić działania o charakterze prewencyjnym, ukierunkowanym na doradztwo prawne i techniczne, informować o przyczynach zaistniałych wypadków i błędach popełnianych przez kierujących budową oraz w jak największym stopniu starać się eliminować wszystkie występujące zagrożenia.

Wnioski

- Pracownicy młodociani sektora budowlanego nie są w pełni świadomi wagi problemu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, jak również własnych praw i obowiązków.

- Pracodawcy dopuszczają się wobec pracowników młodocianych wielu naruszeń obowiązujących przepisów.

- Stanowiska pracy młodocianych wymagają odrębnego i częstszego nadzoru oraz uwzględnienia oceny ryzyka zawodowego.

- Podczas badań kontrolnych prowadzonych rutynowo przez pracowników PIP należałoby zwrócić szczególną uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących warunków pracy pracowników młodocianych.

- Powinny zostać wyodrębnione regulacje prawne dotyczące bhp pracowników młodocianych, których głównym zadaniem będzie zapewnienie maksymalnego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników młodocianych.

- Młodzi pracownicy powinni być świadomi znaczenia ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa w pracy, znać swoje prawa i obowiązki oraz możliwości uzyskania pomocy i informacji.

- Edukacja w zakresie bhp pracowników młodocianych sektora budowlanego powinna mieć zarówno wymiar teoretyczny, jak i praktyczny.

- Edukacja w zakresie ryzyka zawodowego powinna rozpoczynać się już na poziomie szkół gimnazjalnych.

- Edukacją w zakresie bhp powinni być zainteresowani nauczyciele, pracodawcy, współpracownicy, związki zawodowe, specjaliści ds. bhp oraz rodzice.

PIŚMIENNICTWO

[1] *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2006 r. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w odniesieniu do młodych pracowników w wieku do 26 lat.* GIP Warszawa 2007

[2] Ustawa z dnia 23 grudnia 1997 r. – Kodeks pracy (DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.)

[3] Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (DzU nr 200, poz. 2047 ze zm.)

[4] Dyrektywa 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony pracy osób młodych

[5] *Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, wypadków przy wykonywaniu czynności na innej podstawie niż stosunek pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych zbadanych w 2006 roku.* OIP, Katowice 2007

[6] *Stan bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu robót budowlanych województwa śląskiego.* OIP, Katowice 2005, www.katowice.oip.pl/files/dzialalnosc_oip/budownictwo_prezentacja.pdf

[7] M. Milczarek, M. Widerszal-Bazyl *Rok 2006 Europejskim Rokiem Młodych – problemy adaptacji w miejscu pracy.* CIOP-PIB, Warszawa 2006, <http://pl.osha.europa.eu>

[8] *Przestrzeganie przepisów prawa, w tym bhp w odniesieniu do młodych pracowników, w wieku do 26 lat.* PIP, GIP, Warszawa 2007, www.pip.gov.pl/html/pl/doc/99030024.pdf

Praca przygotowana na podstawie raportu końcowego z realizacji umowy nr 71/MP/2007 z Ministerstwem Zdrowia