

BARENTS

Volume 9, Number 2–3/2006

NEWSLETTER
ON
OCCUPATIONAL
HEALTH AND
SAFETY



YOUNG people
and **WORK**

BARENTS

Newsletter on Occupational
Health and Safety
2006, Vol. 9, No. 2–3

Publisher

Finnish Institute of
Occupational Health
Topeliuksenkatu 41 a A
FI-00250 Helsinki, Finland

Editor in Chief

Suvi Lehtinen

Editor

Solveig Borg

Layout

Tuula Solasaari-Pekki

Translator

Anatoly Vinogradov
Kola Science Centre

Photograph on the cover page:
M. Crozet/ILO

The responsibility for opinions, expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the Finnish Institute of Occupational Health of the opinions expressed in them.

The electronic version of the Barents Newsletter on Occupational Health and Safety on the Internet can be accessed at the following address:
<http://www.ttl.fi/BarentsNewsletter>

© Finnish Institute of
Occupational Health, 2006

ISSN 1455-8459

Printed publication

ISSN 1458-5952

On-line publication

Publishing of the Newsletter is partly financially supported by the Ministry of Social Affairs and Health, Finland

Contents Содержание

- | | |
|--|----|
| Also young people should learn safety at work
S. Salminen | 27 |
| О необходимости обучения молодежи основам безопасности труда
С. Салминен | 28 |
| Young workers in the restaurant and hotel industry
ÅHB. Dagsland | 29 |
| Молодые работники в ресторанном и гостиничном деле
ОХБ. Дагсленд | 31 |
| Adolescents' health protection in the primary vocational educational institutions of Murmansk
AV. Chernev, EA. Migunova, SV. Dmitrievskaya | 34 |
| Охрана здоровья подростков в образовательных учреждениях начального профессионального образования Мурманска
АВ. Чернев, ЕА. Мигунова, СВ. Дмитриевская | 36 |
| Investing in occupational health and safety is worth while
Occupational health services support the young employee
H. Palmgren | 38 |
| Инвестиции в охрану труда сохраняют свою ценность, пока службы профессионального здравоохранения нацелены на поддержку молодых работников
Х. Пальмгрэн | 39 |
| Comparison of registered work accidents in the Republic of Karelia, Russia, and in Finland suggests underreporting of non-fatal work accidents
A. Pekkarinen, K. Kurppa | 40 |
| Сравнительный анализ статистики производственного травматизма в Республике Карелия, Россия, и Финляндии: проблема неполной регистрации случаев, не имеющих фатального исхода
А. Пекаринен, К. Курппа | 43 |
| Young workers as a collaboration theme in 2006
S. Lehtinen | 46 |
| The Global Network of WHO Collaborating Centres in Occupational Health: Work Plan 2006–2010 approved
S. Lehtinen | 47 |

Also **young** people should learn safety at work

About 125,000 occupational accidents happened in Finland in 2002. One out of four accidents happened to workers who were under 30 years of age. Naturally, those over 20 years of age were more often involved in accidents, because they participated more often in work life.

Occupational accidents caused 77 fatalities. Every eighth of the fatal casualties happened to a young person under the age of 30. This result is in line with international literature reviews, as the proportion of young workers is clearly involved in a greater number of minor injuries than of fatalities.

Men were involved in occupational accidents about three times more often than women. This is true for both young and older workers. In Finland the number of occupational accidents of young women has increased faster than those of young men. The highest increase is found among women aged between 15 and 19 years.

The number of occupational accidents of young people is highest in manufacturing, where every third of their accidents happens. The second largest number of accidents takes place at construction sites, after which come wholesale and retail trade, and municipalities. The proportion of young people's accidents is greatest in the education sector and in the hotel and restaurant sector, where over one out of three accidents happens to a young worker.

The highest number of young workers' occupational injuries is caused by being struck by objects, or getting cuts from knives. A large proportion of young people are injured by electricity and thermal heat, for example, by burning themselves while frying hamburgers. Young workers, however, seldom hurt themselves by falling on the same level.

The most common injuries of young workers are scratches and wounds. Dislocations and strains are nearly as

common. However, proportionally most often young workers burn or freeze themselves. Cases of poisoning or suffocation also happen more often to young workers than older ones.

Young workers hurt themselves less often on their way to or from work than older workers. For young men the risk of commuting accident is slightly lower than for men in general. Young women hurt themselves on their way to or from work three times less often than women aged 55–64 years. When young people slip or fall on their way to or from work, they seldom break their legs.

How can we improve the work safety of young workers?

Here are some suggestions how young people themselves, schools, workplaces, and the whole society can improve the safety of young workers. It is most important that a youngster is willing to listen to the instructions of a foreman or an older co-worker. It is forbidden to rush headlong into the work, because the basic requirement of safe working is to know what you are doing. The first workday is as much as 50 times more hazardous than work after the experience of one year.

Schools should teach the basic principles of work safety. They should also teach the rights and responsibilities of workers. Already in elementary school, pupils can learn the right attitude towards accidents, acting in crises, and administering first aid. Too often young people say: "This isn't a bit interesting – I couldn't care less".

The most important task of workplace is to orientate young workers thoroughly to the workplace and the work task. This should include not only the presentation of the rooms and the customs of the workplace, but also a review

of the hazards and safe working methods needed for the work tasks that the young worker will do. The young person should not be allowed to start his/her work before one can be sure that he/she is acquainted with the job and its hazards. In some companies the orientation to the job is guaranteed by written contracts of both parties.

The most important contribution of the entire society for improving the safety of young workers is to actively demonstrate the importance of safety. There is some indication that safety is being appreciated increasingly, at least in Finland. Youngsters should be informed of the value of safety in different ways.

Literature

Salminen S. Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. *Journal of Safety Research* 2004;35:513–21.

Simo Salminen
Specialized researcher
Finnish Institute of
Occupational Health

О необходимости обучения молодежи основам безопасности труда

В 2002 г в Финляндии было зарегистрировано около 125 000 несчастных случаев на производстве, и четверть из них была связан с работниками, возраст которых еще не достиг 30 лет. Естественно, что среди пострадавших преобладали те, кому уже исполнилось 20, потому что именно с этого возрастного рубежа молодежь наиболее активно вступает в трудовую жизнь.

77 несчастных случаев завершились летальным исходом, при этом каждый восьмой из погибших был моложе 30 лет. Аналогичную картину выявляется и при анализе мировой статистики, свидетельствуя о том, что молодые работники подвергаются мелким инцидентам гораздо чаще, чем попадают в серьезные инциденты со смертельным исходом.

Среди пострадавших от несчастных случаев на производстве мужчин в три раза больше, чем женщин, причем эта пропорция одинакова у молодых и пожилых работников. В Финляндии темпы роста статистики несчастных случаев на производстве с участием молодых работниц в последние годы опережают аналогичные показатели у юниоров, особенно в возрастной группе от 15 до 19 лет.

Основной вклад в статистику несчастных случаев на производстве с участием молодых работников вносит промышленность – с ней связан каждый третий из зарегистрированных инцидентов. На втором месте идет строительство, далее – оптовая и розничная торговля, муниципальное хозяйство. Максимальная доля несчастных случаев с участием молодых работников характерна для сферы образования, гостиничного и ресторанного бизнеса, где с более трети несчастных случаев приходится на молодежь.

Среди видов производственных травм, полученных молодыми работниками, на первом месте стоят ушибы и порезы. Довольно большая доля травматизма у молодых работников связана с электрическим и термическим воздействием (например, часто

молодые люди обжигаются при приготовлении гамбургеров). В то же время, молодые работники реже, чем пожилые, травмируются при падениях.

Наиболее широко распространены травмами у молодежи являются царапины и раны. Вывихи и растяжения тоже нередки. Если брать во внимание не абсолютные показатели, а соотношение долей в общей статистике, то окажется, что молодые работники чаще пожилых обжигаются или обмораживаются, подвергаются отравлению и удушью.

Молодые работники травмируются по дороге на работу или с нее сравнительно реже, чем люди старших возрастных групп. Для молодежи риск получения травмы в связи транспортными авариями заметно ниже средне-статистического уровня. Молодые люди в три раза реже попадают в опасные ситуации по дороге на работу или с нее, чем женщины в возрасте 55-64 лет. Если молодой работник поскользывается или даже падает по дороге на работу или с нее, то это редко приводит к переломам ног.

Что надо сделать для повышения безопасности труда молодых работников?

Можно предложить ряд мер, которые помогут как самим молодым работникам, так и школам, работодателям и всему обществу повысить безопасность труда молодежи.

Наиболее важным нам представляется возбудить желание у новичков внимательно вслушиваться в наставления мастеров и старших коллег. Недопустимо кидаться в работу с головой без всякой подготовки, поскольку основное требование безопасной трудовой деятельности – понимание того, что тебе предстоит сделать. Вероятность несчастного случая в первый рабочий день в 50 раз выше, чем через год работы на том же месте.

В школах необходимо ввести

обучение основам безопасного труда и дать молодежи знания о правах и обязанностях работающих. Уже в средней школе учеников можно научить правильному поведению при инцидентах, действиям в кризисных ситуациях и методам оказания первой помощи пострадавшим, хотя молодежь и склонна слишком часто заявлять: « Это совсем неинтересно и мне никогда не пригодится, потому что я никогда не останусь без помощи».

На рабочем месте наибольший вклад в обеспечение безопасности может дать вводный инструктаж, задача которого - правильно сориентировать молодого работника в отношении рабочего окружения и стоящих перед ним трудовых задач. Инструктаж должен включать не только характеристику производственного помещения и функциональных обязанностей работника на его рабочем месте, но и обзор возможных опасных ситуаций, которые могут возникнуть в процессе работы, а также перечень правил и приемов, обеспечивающих безопасное выполнение полученных новичком заданий. Нельзя давать разрешение новичку приступить к самостоятельной работе, пока инструктирующий не удостоверится, что он освоился с рабочим окружением и представляет связанные с ним потенциальные риски. В некоторых компаниях допуск к работе оформляется специальным контрактом, которые подписывают обе стороны.

Со стороны общества в целом наибольшую отдачу в повышении безопасности труда молодежи может дать активная пропаганда безопасности труда как залога благополучия нации. Судя по некоторым обнадеживающим признакам, такое отношение к проблеме безопасного труда становится общепризнанным, по крайней мере в Финляндии. Самоценность безопасности труда надо доводить до сознания молодежи, вступающей в трудовую жизнь, всеми доступными способами.

Симо Салминен

Young workers in the restaurant and hotel industry

Åse Helene Bakkevig Dagsland, Norway

The hotel and restaurant business is one of the world's fastest growing industries, but is also characterized by turnover rates which are far above average. At the same time the industry represents the first real meeting with work life for many young people, but faces relatively large problems in recruiting sufficient and competent workers and maintaining a stable workforce. There may be several reasons for this; however, the work environment and related health issues could be part of the problem. Research indicates that both physical and emotional/psychological strain can be hard in this industry and could be the real cause of turnover (1, 2). Knowledge of young people's expectations and experience in the industry might therefore be valuable.

Who are the young workers in question?

Data referred to in this article were collected from those in their first year of apprenticeship in the hotel and restaurant industry. A total of 98 apprentices attended, which constitutes about 17% of the total group in the field. The apprentices were 17–18 years old and had just completed a 2-year vocational course in Upper Secondary Education, and started on their first of two years of apprenticeship in the hotel and restaurant industry. They represent both rural and urban areas in Norway, though not the biggest towns, Oslo and Bergen.

The information was collected through a survey questionnaire. This article discusses five main issues based on the questionnaire data. The questionnaire focused on expectations of work and of the apprenticeship, the fulfilment of these expectations, future plans for working in the industry, important values when choosing work and education, and per-

ceptions of work in the industry. The last two topics are interesting as a background for their expectations of work and apprenticeship. The questions on values and perceptions had 18 and 35 items, respectively, formulated as statements. In answering, the respondents rated each item on a scale from 1 (totally agree) to 5 (totally disagree). The questions on expectations and experienced fulfilment of expectations had 17 parallel items each formulated as statements, and the respondents rated each item on a scale from 1 (not at all) to 5 (highly). Concerning future plans, the questionnaire asked about respondents' intentions to work in the industry for which they were qualified, with choices 1 = not at all, 2 = for some years and 3 = fulltime. On all questions they were given the possibility to express thoughts on their answers in their own words.

teristics: pleasant workplace and good work environment; interesting and exciting work; giving service; the possibility of safe and reliable work; independent work; opportunities for training, development and being creative. A similar analysis of the perceptions of work in the industry shows that to a great extent, they are positive and also relatively consistent with their values, giving the following as the main perceptions: exciting work/work environment; interesting work; hectic workplace/environment; work offering opportunities to be creative; great possibilities for training and development; work with a great degree of responsibility and independent work. However, only 50 to 60% perceive work in the industry as secure/reliable and as work for future, which is interesting when compared to their values, where this is one of the characteristics important when choosing future work.

Values and perceptions

A descriptive frequency analysis of the values important to them when choosing further education and work shows the following as the most important charac-

The apprentices' expectations and experienced fulfilment of expectations

The apprentices have relatively high and positive expectations of the work and the

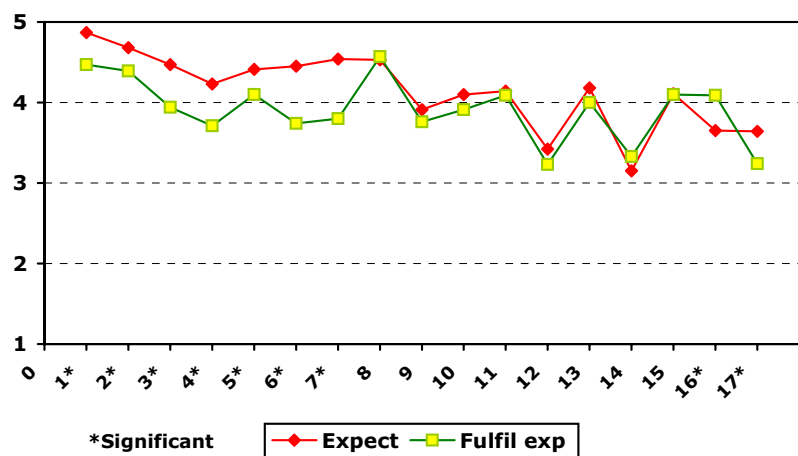


Figure 1. Expectations of work and apprenticeship and the experienced fulfilment of expectations

period of apprenticeship (Figure 1).

The results show a significant difference between the expectations and the experienced fulfilment of expectations for nine of the items, seven of these (1–7) show that the expectations are not fulfilled, and two results show that expectations were exceeded by reality (16 and 17). For the rest of the items, (8–15) expectations were experienced as fulfilled.

The seven expectations not fulfilled are “*personal vocational development*”; “*being respected as a person, as who I am*”; “*being respected for my competence*”; “*individual supervision*”; “*challenging and varied tasks*”; “*working hours and rights being met*” and “*given training in and information about workplace*”. These are also the strongest and most important expectations, and closely related to findings in other research on the subject; to the feeling of well-being at the workplace and to decisions on whether to stay or leave (3,4,5).

The two items where expectations were exceeded by reality, were “*met in a good way and given extra attention at the start*” and “*to work more than prescribed hours*”, the latter result saying nothing about facts connected to this, only that they did not have to do this to the degree they expected. The eight items where they experienced fulfilment of expectations, were the following “*being included in the work group*”; “*being allowed a running-in period*”; “*given help to adjust*”; “*working independently*”; “*doing the rough work that no one else will do*”; “*hard work*”; “*being left alone to cope*” and “*workplace with high pace/speed*”.

What do they think about working in the industry in the future?

Most of the apprentices intend to finish their certificate, but only 47.1% consider work in the industry a life-long career, while 46.7% consider it a temporary career, working for some years. A total of 7.1% does not want to work in the industry at all. The reasons given for “not at all” in their comments are primarily very negative experiences with the workplace during apprenticeship, especially with their superiors. The prime reasons for “temporary” are connected to their health, which they fear will not last very long due to physically hard and stressful

work; and due to the possibility of having a family; long and inconvenient working hours would make this difficult.

Discussion

The results show that the most important values for the apprentices, when choosing a further career, are good work environment and interesting and exciting work, followed by items closely connected to the work environment. Their perception of the industry is in accordance with this. Further, items in this study referring to psychosocial factors and conditions constituting a good work environment (6), e.g. being included in the work group, social support as help to adjust, given a running-in period, respect, personal vocational development, training in and information about the workplace; are amongst their strongest and most important expectations. These expectations also relate closely to findings in a study on apprentices in the hospitality industry, where 5 expectations or “demands” considered important by the apprentices for their well-being at the workplace were found to be: a) vocational development, b) space for independence in work through challenging and varied tasks, c) individual supervision, d) “being seen” – meaning that their special needs for supervision and learning is attended to, and that they are included in the social interaction, and e) respect (5). Further, incidents or episodes important for the perception of the workplace and organization and as such important for the decision on whether to stay or to leave the organization, seem to be connected to feelings of support and care, respect and appreciation, welcomeness and inclusion in the team (4). The apprentices’ experiences of these matters (Table 1) will thus influence on their feeling of well-being, their perception of the work environment and their decisions concerning further work in the industry.

Therefore it is alarming that the apprentices’ two strongest and most important expectations of work and apprenticeship, namely “personal vocational development” and “being respected as a person, as who I am”, are not considered as fulfilled. Learning and development, including personal vocational development, is the main task of apprenticeship, an important condition for a good work environment, and a prerequisite for re-

taining employees. Without these possibilities work is easily experienced as uninteresting, routine, not challenging enough etc., and a reason for leaving, “it becomes boring, no learning – no motivation, it all turns into just a heavy task so I won’t continue” (comment in the questionnaire).

Another reason for leaving is negative experience of the work environment connected to inclusion or lack of social support. The apprentices refer to this as the main cause for leaving the industry; also at an early stage, before finishing their apprenticeship. Even though the result on the item directly focusing on inclusion, “being included in the group” is considered as fulfilled, the important item: “being respected as a person, as who I am” and other closely related items connected to social support are not considered as fulfilled. In their comments, they also refer to bullying. The experience of respect and support is significant for well-being and thus for performance of the tasks.

The results show that the apprentices have fairly realistic perceptions and expectations of work in the industry: hard, hectic and stressful. At present they do not consider this a problem; they want to finish their education and start working in the industry. They know, however, that the profession/career they have entered will for many of them, lead to a situation where they will suffer a blow or become burned-out, exhausted; having serious consequences on their future health and work situation. This is known in the industry: as research on chefs’ work careers in Norway shows that it is hard to find restaurant chefs older than 30 (1,7), and it is also expressed by the apprentices in their comments in the survey. The industry, however, seems to accept this more than fight it; it seems to be communicated to the apprentices as a characteristic feature of the industry and not as something which warrants discussion or change. To change this would be a great challenge for the industry.

References:

1. Tidemann T, Mykletun R. Kokkens hverdag. Arbeidsmiljø, trivsel og jobbcommitment. Rapport, Reiselivsbedriftenes landsforening (rbl), 2005.
2. Hochchild AR. The Managed Heart. University of California Press, Berkeley, 2003.
3. Flaatten SV. Bedriften som arena for

- læring, opplæring og sosialisering. Hovedfagsoppgave i sosiologi, Universitetet i Tromsø, 1999.
4. Lundberg CC, Young CA. Newcomer Socialization: Critical Incidents in Hospitality Organizations. *Journal of Hospitality and Tourism Research* 1997;21(2):58–74.
 5. Sørensen NU. Den store balanceakten. Roskilde Universitetscenter, 2001.
 6. Skogstad A. Psykososiale faktorer i arbeidslivet. In: Einarsen S, Skogstad A: *Det gode arbeidsmiljø*. Fagbokforlaget, Bergen, 2000.
 7. Mykletun RJ. Chefs don't last long. Paper presented at the EA-OHP 2006 Conference in Dublin, November 8–10, 2006.

Åse Helene Bakkevig Dagsland
University of Stavanger
Faculty of Social Sciences
Norwegian School of
Hotel Management–
Institute of Business Administration
N- 4036 Stavanger
Norway
aase-helene.b.dagsland@uis.no

Молодые работники в ресторанном и гостиничном деле

О.Х.Б. Дагсленд, Университет Ставангера, Норвежская школа гостиничного управления – Институт делового администрирования, Ставангер, Норвегия

Ресторанный и гостиничный бизнес в настоящее время в мире является одним из наиболее динамично развивающихся секторов экономики, и несмотря на это, текучесть кадров в нем намного превышает средний уровень. В этой отрасли многим молодым людям предоставляется возможность впервые познакомиться с реальной трудовой жизнью, но в то же время здесь существуют большие проблемы как с подбором квалифицированного и компетентного персонала, так и с обеспечением стабильной кадровой политики. Тому есть много причин, и не последнее место среди них занимает специфика производственных обстановок и связанные с ней вопросы защиты здоровья работающих. Исследования показали, что основными факторами текучести кадров в гостиничном и ресторанном деле являются физические и эмоциональные перегрузки персонала (1, 2). Исходя из этого, представляется актуальным сравнительный анализ ожиданий молодежи при выборе профессии и фактического положения, в котором оказываются молодые работники в данной сфере.

Кто был включен в исследованную группу молодых работников?

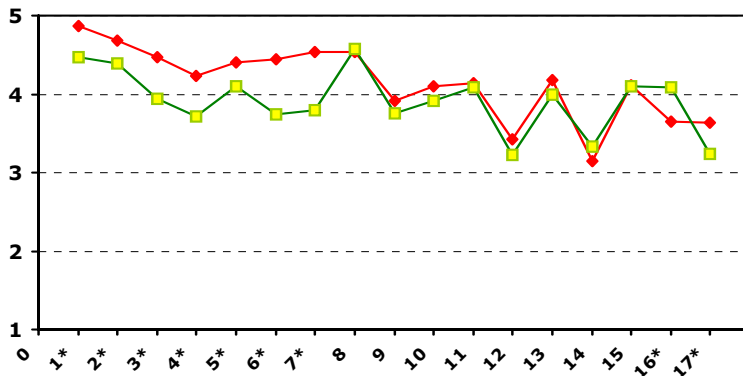
Представленные в данной статье сведения были получены при опросе первокурсников вузов, готовящих кадры для ресторанного и гостиничного бизнеса. Всего было опрошено 98 студентов, что составляет около 17% от всех обучающихся в этой сфере. Интервьюируемые представляли собой группу молодых людей в возрасте 17-18 лет, завершивших двухлетний курс обучения в средних профессиональных училищах и только приступивших к овладению двухлетней программой высшей школы. В составе обследованной группы были выходцы как из сельских, так и из городских

районов Норвегии, за исключением самых крупных городов - Осло и Бергена.

Исследование проводилось путем анкетирования, по итогам которого в данной статье представлен анализ пяти наиболее важных факторов кадровой политики. Само анкетирование было направлено на получение общей картины, чего ждали молодые люди от предстоящей работы и учебы, насколько их ожидания оправдались, как они планируют своё трудовое будущее, какими ценностными аспектами они руководствовались при выборе профессии и как они воспринимают реальные условия, с которыми им пришлось познакомиться на начальном этапе работы в отрасли. Два последних пункта представляют интерес как основа для понимания ожиданий от будущей работы и профессиональной подготовки.

На выяснение ценностных оценок и восприятия реальных условий работы были нацелены 18 и 35 пунктов анкеты соответственно, сформулированные в виде утверждений. Респондентам предлагалось оценить каждое из утверждений по пятибалльной шкале от 1 (полностью согласен) до 5 (абсолютно несогласен). Для выявления соответствия между ожиданиями и реальностью в анкету были включены 17 параллельных пунктов, сформулированных также в виде утверждений, которые предлагалось оценить по шкале от 1 (ничуть) до 5 (весьма). В отношении планов на будущее, анкета содержала вопросы относительно намерений респондентов работать именно по той специальности, по которой они обучались, что оценивалось по следующей шкале: 1= вовсе не собираюсь, 2 = намерен поработать несколько лет, 3 = собираюсь работать постоянно. Респондентам также предоставлялось право ответить на все вопросы анкеты своими словами или прокомментировать

Рис. 1. Соотношение ожиданий респондентов с практическим опытом в процессе обучения и работы. Красная линия – ожидания, желтая – степень осуществления ожиданий. Звездочкой * отмечены 9 наиболее значимых факторов.



вать их в соответствии с личными ощущениями и опытом.

Ценности и восприятие

Частотный анализ встречаемости ценностных факторов, признанных респондентами наиболее значимыми для них при выборе профессии, показывает, что важнейшими для молодежи представляются следующие характеристики: комфортное рабочее место и благоприятная производственная обстановка, интересная и увлекательная работа, разнообразие сервиса, возможность работать в безопасном и надежном окружении, независимость, хорошие условия для профессионального роста и проявления инициативы.

Аналогичный анализ впечатлений от первого опыта практической деятельности в избранной отрасли показал, что в подавляющем большинстве респонденты оценивают работу в целом позитивно и считают, что действительность вполне оправдала их ожидания. По частоте встречаемости характеристики восприятия располагаются в следующей последовательности: увлекательная работа / побуждающая к активной деятельности производственная обстановка; интересная работа; насыщенный и динамичный характер работы/рабочего окружения; благоприятные условия для проявления инициативы и творческого подхода к работе; большие возможности для профессионального роста и повышения мастерства; работа, связанная с высоким уровнем ответственности и самостоятельности в действиях. Однако, только 50-60% опрошенных оценивают работу в данной сфере как безопасную и надежную, а также как деятельность, которой они хотели бы заниматься в будущем. Эти показатели представля-

ют особый интерес при анализе критериев, играющих первостепенную роль при выборе молодежью будущей профессии.

Ожидания учащихся и первый опыт проверки ожиданий практикой

Изначально учащиеся имели достаточно высокий уровень позитивных ожиданий и от будущей работы, и от периода обучения (рис.1). Результаты показывают существенную разницу между ожиданиями и реальностью по девяти из наиболее значимых факторов, при этом по семи из них (1-7) ожидания не оправдались, а по двум факторам действительность превзошла все ожидания (16 и 17). По остальным параметрам (8-15) ожидания были оценены как оправдавшиеся.

В числе семи несбывшихся ожиданий отмечены «личное профессиональное развитие», «уважительное отношение к себе как личности», «уважение к личным профессиональным способностям», «индивидуальное наставничество», «привлечение к выполнению сложных и разнообразных заданий», «соблюдение графика рабочего времени и трудового права» и «инструктаж и обучение приемам работы на рабочих местах».

Разочарование от неосуществления в действительности перечисленных выше ожиданий является наиболее сильным и значимым фактором в профессиональной ориентации, что подтверждается и результатами других исследований по данной проблематике, в частности, изучением факторов, обеспечивающих ощущение благополучия на работе или принятия решений типа «остаться или уйти» (3,4,5).

В качестве факторов, по кото-

рым действительность превзошла ожидания, отмечены «доброжелательность и повышенное внимание к новичкам» и «необходимость работать сверхурочно», при этом по поводу последнего аспекта респонденты не дают каких-либо комментариев, а просто отмечают, что им не приходилось работать так много, как они ожидали. Восемь пунктов, по которым ожидания соответствовали реалиям, включают: «работа в составе группы», «предоставление времени на адаптацию и «приработку» в новой среде», «помощь в адаптации», «предоставление самостоятельности в действиях», «выполнение мало-квалифицированной работы, которую не хотят выполнять другие сотрудники», «тяжелые работы», «относительная изоляция от коллектива, ощущение одиночества», «работа в высоком темпе».

Каковы намерения у респондентов относительно будущей работы в отрасли?

Большая часть из опрошенных намерена завершить свое образование и получить диплом, однако только 47,1% из них рассматривают работу в данной сфере как дело всей жизни, тогда как 46,7% считают этот период трудовой жизни промежуточным этапом своей карьеры, отводя ему в своих планах на будущее лишь несколько лет. Всего 7,1% из опрошенных не собираются вообще работать в данной отрасли, при этом в качестве основной причины для столь категорического отказа от первоначальной профессиональной ориентации респондентами отмечается резко негативный опыт, полученный при прохождении учебных практик, особенно в части взаимоотношений с их начальниками на рабочих местах.

Основная причина ответов типа «поработаю некоторое время» связана с негативной оценкой влияния предстоящей работы на здоровье: респонденты данной группы опасаются, что им будет не по силам выполнять такую физически тяжелую и напряженную работу достаточно длительный период времени. Второй причиной рассматриваемого выбора называется ограничение возможности для создания нормальной семьи, поскольку удлиненные или ненормированные рабочие смены с неудобным графиком работы в различные часы суток будут создавать сложности в семейной жизни.

Обсуждение результатов

Результаты исследования показали, что наиболее значимыми факторами при выборе молодежью профессии и планировании своей трудовой карьеры являются стремление попасть в комфортную производственную обстановку и получить интересную, увлекательную работу, удовлетворение от которой будет дополняться и другими благоприятными особенностями рабочей среды. Для большинства обучающихся первый опыт работы в отрасли подтвердил соответствие реальных условий их ожиданиям.

Следует подчеркнуть, что в число наиболее значимых и важных ожиданий, выявленных в ходе проведенного исследования, попали именно те психосоциальные факторы и условия, которые принято считать основополагающими для формирования удовлетворительных производственных обстановок (6), а именно: работа в составе коллектива, поддержка со стороны коллектива в период адаптации, предоставление времени на «приработку» и освоение навыков деятельности на новом месте, уважение, возможность для повышения квалификации, обучение и инструктаж на рабочем месте.

Вышеуказанные ожидания хорошо коррелируются с тем перечнем «требований», который был выявлен при обследовании учащихся из групп профессиональной подготовки для работы в сфере обслуживания. В число 5 важнейших условий, определяющих благополучие на работе, ими были включены: а) профессиональный рост; б) предоставление относительной самостоятельности в работе путем поручения сложных и разнообразных заданий; в) индивидуальное наставничество; г) «быть замеченными», что означает ощущать внимание со стороны коллектива к насущным потребностям молодых работников в наставничестве при овладении профессиональными навыками, а также вовлечение новичков в общественную жизнь трудового коллектива; е) уважение (5).

В дополнение к этому было установлено (4), что на отношении человека к работе или организации, в которой он трудится, равно как и на принятие столь ответственных решений, как продолжать работу на данном месте или уволиться, огромное влияние оказывают факторы, связанные с личностными оценками степени поддержки и помощи со стороны коллектива, с проявлениями уважения и понимания, с приветливостью коллег и ощущением причастности к единой

команде. От того, в какую обстановку попадают учащиеся, во многом зависит их удовлетворенность жизнью и производственной обстановкой, а также их намерение продолжить работу в отрасли после завершения образования.

В свете изложенного особенно тревожным итогом проведенного обследования следует признать тот факт, что в число двух наиболее важных несбывшихся ожиданий попали такие факторы, как надежда на профессиональный рост и уважение молодого работника как личности. Обучение и развитие, в том числе и повышение персональной квалификации, являются основной задачей учреждений профессионального образования, но наряду с этим они же являются важнейшими факторами формирования благоприятных производственных обстановок и непреложными условиями стабилизации кадров в любой отрасли. Без соблюдения этих условий на практике легко переступить ту грань, за которой работа начинает восприниматься как унылая, рутинная, не требующая от исполнителя напряжения творческих способностей и т.д. и т.п. Всё это создает предпосылки для поиска другого места работы, потому что «становится скучно», «нет обучения - нет мотивации», «все становится настолько сложным, что не хочется заниматься этим далее» (наиболее распространенные комментарии в анкетах).

Другой причиной для ухода из отрасли служит негативный опыт, связанный с затрудненным вхождением в состав трудового коллектива, в котором не проявляют должного внимания социальной поддержке новичкам. Респонденты отмечали это как основную причину, побудившую их сменить сферу деятельности, особенно на ранних этапах трудовой жизни, до окончания профессионального образования. При этом даже в тех случаях, когда на вопрос о «вовлеченности в общую команду» давался удовлетворительный ответ, респонденты отмечали невыполнение их ожиданий в части «уважения к себе как личности» и тесно связанного с этим фактором отсутствием надлежащей социальной поддержки со стороны трудового коллектива. В некоторых анкетах вместо ожидавшейся поддержки было отмечено запугивание и психологическое давление. Между тем приобретение опыта уважительного отношения и содействия коллектива является важным условием для формирования у молодого работника ощущения благополучия на работе, сильно влияющего

на его способность успешно справляться с порученными заданиями.

Результаты проведенного исследования показали, что учащиеся исключительно реалистично представляют условия труда в гостиничном и ресторанном деле: трудная, беспокойная и напряженная работа. В настоящее время они не рассматривают эти характеристики как проблемные. Им хочется закончить обучение и приступить к работе по выбранной специальности, хотя они вполне отдают себе отчет в том, что профессиональная карьера в избранной ими отрасли может потребовать от них напряжения всех сил и полной самоотдачи, буквально горения без остатка, что может подорвать здоровье и осложнить дальнейшую трудовую деятельность. Эта особенность отрасли хорошо известна: недавние исследования деловых карьер руководителей ресторанного бизнеса в Норвегии показали, что очень сложно найти управляющего рестораном старше 30 лет (1, 7), и об этом упоминают опрошенные в рамках данного проекта учащиеся в своих комментариях к анкетам. Создается впечатление, однако, что сама отрасль считает такое положение вполне приемлемым и не собирается с ним бороться, как бы показывая учащимся школ гостиничного и ресторанного дела, что они должны принять эту особенность отрасли к сведению и воспринимать её как характерную отличительную черту, не подлежащую осуждению и изменению. Смена установок могла бы сильно повлиять на решение проблемы текучести кадров в отрасли.

Литература: см. англоязычную версию статьи.

Adolescents' health protection in the primary vocational educational institutions of Murmansk

AV. Chernev, EA. Migunova and SV. Dmitrievskaya
Murmansk, Russian Federation

The modern primary vocational educational system places great demands on the health status of adolescents, and thus a medical examination is considered an important prerequisite for the selection of students for their chosen occupational education (2, 3). Moreover, we must take into consideration that the transition from a general school to a vocational institution brings about changes in adolescents' customs and way of life, and thus requires social adaptation. Some specific factors of the education environment and professional hazards of practical training can affect health status (1). In the North, social transfer challenges are compounded by specific climate and geographic factors such as photoperiodism, severe wind and cold regimes, and abnormal geomagnetic activity (1).

In the Murmansk region there are 18 primary vocational institutions (PVI) serving 3271 adolescents. Five of them are situated in the City of Murmansk, and focus on fields such as building construction, shipping, ship-repair, communal services, trading and catering.

In two PVIs for building construction workers, the list of the main hazardous environmental factors includes air contamination in a working zone (dust, varnish-and-paint aerosols, welding gases, etc.), low temperature, increased humidity, work at a height, manual handling of heavy items, work with movable gears, noise and vibration. Exposure of adolescents to the hazardous occupational factors begins during the first phases of their professional training. Even in classrooms for introduction lectures, pupils are affected by some negative factors associated with computers or other media equipment.

Taking into consideration the synergistic impact on adolescents in the PVIs for building construction, we must again emphasize the importance of a comprehensive medical examination of enrollees, which aims to assess in advance how personal health status and physical ability correspond to the expected requirements and constraints of the chosen occupation.

The current concept of the medical service provides teenagers under 18 with only pediatric service, which is not adequate medical examination for a person entering the professional training institution to acquire a chosen profession (5).

Furthermore, the norms and methods for professional medical examination require revision: They must account for changes in industrial technologies, the wide application of new equipment, and automation.

The absence of new detailed professional technological characteristics and corresponding contra-evidence for adolescents training in the selected profession leads to low-quality professional medical examinations and subsequently to professional unfitness (4).

Published data show that in the last decade, the number of adolescents with limited fitness for coping with the professional training and work according to the medical criteria is increasing (4).

According to annual medical examination results, only about 30% of the examined students in vocational training institutions in Murmansk are clinically healthy and belong to the first health group. Remaining students have chronic diseases and require not only social, but also medical rehabilitation.

The observance of hygienic norms in professional training institutions for adolescents is an important component of the general health protection system (5).

The complete elimination of hazardous occupational factors during the education procedure is impossible, therefore the basic task of the Rospotrebnadzor in Murmansk is supervision and control of the relevant hygienic norms with the aim to protect the health and professional fitness of adolescents. This is reflected in the complex characteristics of the educational conditions (training and practical training), i.e. the level of the sanitary hygienic prosperity of the educational institutions.

Thanks to the joint activity of the educational authorities and Rospotrebnadzor in Murmansk to reach the optimum in the educational environment, all the Murmansk professional educational institutions now belong to the first group of health and hygiene prosperity, i.e., the buildings' relevant hygienic parameters correspond to norms.

The system of industrial control was introduced in terms of programmes developed and coordinated by the Murmansk Rospotrebnadzor. Together with the other measures, these contributed to the task of improving and stabilizing the educational and professional environment.

Thus, during the last five years, the artificial illumination level at work of adolescents in the educational institutions of Murmansk has considerably improved. The share of the illumination measurements, which did not correspond to hygienic norms was reduced from 7.2% to 2.4%.

The microclimate parameters at work for adolescents have also reached the hygienic norms in the last five years and have remained stable since 2003.

The certification of all computer classes was carried out: monitoring the microclimate, illumination, and electromagnetic parameters, and it is now possible to arrange the working and educational environment to correspond to sanitary standards.

According to the results of the mentioned certification, 39 (57%) of the 68 examined computerized workplaces for adolescents did not correspond to hygienic norms in 2003. The norms of non-ionizing electromagnetic radiation were exceeded, which resulted in a decision to stop the operation of three of the informatics classes according to the advice of the state sanitary doctor of Murmansk.

At the proposal of Rospotrebnadzor, obsolete computers were replaced, and the devices for grounding and electrical safety were applied in accordance with the technical specification requirements.

As a result, 100% of computer classes now correspond to hygienic norms and the risk of electromagnetic radiation has considerably decreased, as confirmed by measurements.

Measures to increase the ventilation in the production workshops began in 2003. The aim was to improve the air properties of the working zone of adolescents.

Thus in 2004–2005, the selected 165 tests of the production workshops air showed that the MPC (maximum permissible concentration) of harmful substances and dust was not exceeded.

The problem now is arranging state supervision for the practical training of students. At present, the lack of workplace leads to individual or small-group practical training of students, which hampers control.

During the practice training arrangements for second and third-year students in industrial enterprises, the workplace certification aims not to allow adolescents to work in dangerous conditions (not higher than the first and second class of danger). Sometimes these goals are not taken into account.

Individual practical training places for adolescents are not often in coordination with the Murmansk Rospotrebnadzor.

Regardless of the aimed measures for improvement of educational and occupational environment, for more exacting control in observance of hygienic norms, for prophylaxis and regular labour inspection, both the morbidity and number of sickness days among the pupils in Primary Vocational Education (PVE) schools are still rather high.

For example, the general morbidity rate of the pupils in 2004 and 2005 was evaluated as 799 and 776 cases per 1000 persons, respectively. The number of sickness days was recorded in 2004 as 627.6 and in 2005 as 688.9 days per 100 persons.

Thus, the tasks to protect the students' health status in the system of professional training in Murmansk require further solutions within the framework of the joint activity of Rospotrebnadzor and public health authorities.

Closer cooperation between Educational and Public Health Authorities and the Russian Customers Inspectorate

is needed to meet the modern challenges in the health protection of the PVE pupils in Murmansk.

References

1. Golikova OI. Hygiene grounds for assessment of children health status in the High North // Proc. IX Russian Congress of Occup. Hygiene and Sanitary Inspectors, Moscow, 2001 (in Russian).
2. Izmerov NF. Professional selection in the Labour Medicine / Labour Medicine and Industrial Ecology, No. 3, 2006 (in Russian).
3. Pavlovich KE, Sakharov VG. Psychological and hygienic aspects of vocational understanding development among the pupils // Proc. IX Russian Congress of Occup. Hygiene and Sanitary Inspectors, Moscow, 2001 (in Russian).
4. Rapoport IK. Morbidity of teenagers and challenges for medical vocational understanding // Proc. IX Russian Congress of Occup. Hygiene and Sanitary Inspectors, Moscow, 2001 (in Russian).
5. Shubochkina EI. Recent challenges in health protection of teenagers, learned in system of Primary Vocational Education // Proc. IX Russian Congress of Occup. Hygiene and Sanitary Inspectors, Moscow, 2001 (in Russian).

Contact information:

Dr. Andrew Chernev
Main Sanitary Inspector of the
Murmansk Region
Head of the Murmansk Regional
Office
Federal Customer's Inspectorate
(Rospotrebnadzor)
7, Street of the Commune,
Murmansk 183743, RUSSIA
Phone +7-8152- 472672

Охрана здоровья подростков в образовательных учреждениях начального профессионального образования Мурманска

А.В. Чернев, Е.А. Мигунова, С.В. Дмитриевская

Территориальное Управление Роспотребнадзора по Мурманской области, Федеральное учреждение здравоохранения «Центр гигиены и эпидемиологии в Мурманской области», Мурманск, Россия

Современная система начального профессионального образования предъявляет высокие требования к состоянию здоровья учащихся, что должно быть учтено в организации профессионального медицинского отбора подростков для допуска их к обучению по выбранной профессии (2,3). Следует иметь в виду, что переход к начальному профессиональному обучению связан с изменением привычного образа жизни подростка, адаптацией к новому коллективу, специфическим условиям обучения и контактом с факторами производственной среды при прохождении производственной практики, что негативно может сказаться на состоянии здоровья учащихся (1). В условиях Заполярья действие всех производственных факторов усугубляется негативным влиянием на человека специфических климатогеографических условий, связанных с нарушенным фотопериодизмом, неблагоприятным ветровым и холодовым режимом, а также с резкой вариабельностью геомагнитной активности (1).

В Мурманской области имеется 18 учреждений начального профессионального образования (ПТУ) с общим числом учащихся 3271 человек. В городе Мурманске действуют 5 ПТУ, в которых проводится подготовка по профессиям строительного, морского, судоремонтного, сельскохозяйственного, металлургического, авторемонтного профилей, готовят специалистов для бытового сервиса, торговли и общественного питания.

Основными вредными факторами производственной среды в двух ПТУ строительного профиля являются: наличие вредных веществ в воздухе рабочей зоны (пыль, аэрозоли лакокрасочных, отделочных материа-

лов, сварочных аэрозолей), низкая температура и повышенная влажность на рабочих местах, работы на высоте, подъем и перемещение тяжестей вручную, работа с движущимися механизмами, воздействие шума и вибрации при работе с технологическим оборудованием. Пребывание подростков в условиях воздействия вредных производственных факторов при освоении ими строительных профессий начинается уже с первого курса в учебно-производственных мастерских. При прохождении теоретического курса обучения учащиеся испытывают также воздействие технических средств обучения, среди которых основное гигиеническое значение имеют компьютеры.

Учитывая наличие многокомпонентного воздействия факторов производственной и образовательной среды при получении подростками профессий строительного профиля, большое значение имеет проведение качественного медицинского профессионального отбора, основной задачей которого является оценка соответствия уровня здоровья и физического развития подростка планируемой трудовой деятельности. Осуществление отбора затруднено тем обстоятельством, что принятая в России концепция медицинского обслуживания подростков предусматривает наблюдение их до 18-тилетнего возраста в системе педиатрической службы, которая не обеспечивает выявление и анализ факторов профпригодности. Вследствие этого не всегда удается качественно провести медицинский отбор при приеме подростка в ПТУ на выбранную им специальность (5). Кроме того, требует постоянного пересмотра и совершенствования нормативно-методическое обеспече-

ние медицинского профессионального отбора в связи с изменением технологий производственных процессов, широким применением нового оборудования и средств автоматизации. Отсутствие подробных технологических характеристик и соответствующих сведений о противопоказаниях для обучения подростков новым профессиям приводит к некачественному отбору и создает предпосылки для возникновения в дальнейшем профессиональной непригодности по медицинским показаниям (4).

Результаты ежегодных медицинских осмотров в последние годы свидетельствуют о том, что только 30% учащихся мурманских ПТУ по состоянию здоровья являются практически здоровыми и относятся к первой группе здоровья. Остальные же имеют хронические заболевания и нуждаются не только в социальной, но и медицинской реабилитации.

Соблюдение гигиенических нормативов при организации начального профессионального обучения подростков является важной составной частью общей системы охраны здоровья обучающихся подростков (5). Благодаря совместным действиям органов управления образованием и Роспотребнадзора по оптимизации образовательной среды, все ПТУ в Мурманске соответствуют первой группе санитарно-гигиенического благополучия, а это означает, что их обеспеченность рабочими площадями с удовлетворительными гигиеническими параметрами отвечает действующим нормативам. В них всемерно внедрена система производственного контроля по согласованным с Роспотребнадзором программам, что способствовало улучшению и стабилизации показателей образователь-

ной и производственной среды. Регулярные контрольные обследования искусственной освещенности на рабочих местах подростков в мурманских ПТУ показали, что за последние пять лет доля не соответствующих гигиеническим нормативам мест снизилась с 7,2 до 2,4%. Параметры микроклимата на рабочих местах подростков также улучшены и с 2003 года стабильно поддерживаются на уровне гигиенических нормативов. В 2003 году была проведена паспортизация всех компьютерных классов с анализом параметров микроклимата, освещенности, уровней электромагнитного излучения на рабочих местах подростков. Было установлено, что 39 из 68 рабочих мест подростков (57%) не соответствовало гигиеническим нормативам по уровню неионизирующего электромагнитного излучения (ЭМИ), в связи с чем по постановлению главного государственного санитарного врача по г. Мурманску была приостановлена эксплуатация 3-х классов информатики. По предложению органов Роспотребнадзора в них была проведена замена устаревших моделей компьютеров, обеспечено устройство заземления и реализация других мер электробезопасности в соответствии с требованиями технической документации. В результате проведенных мероприятий значительно уменьшился риск отрицательного воздействия электромагнитного излучения на состояние здоровья учащихся. В 2004-2006 г.г. инструментальные замеры уровней ЭМИ на рабочих местах подростков в 100% случаев соответствовали гигиеническим нормативам. Принятые в 2003 г. меры по повышению эффективности вентиляции в производственных мастерских способствовали улучшению показателей воздуха рабочей зоны на рабочих местах подростков. Так, в 2004-2005 г.г. в отобранных 165 пробах воздуха рабочей зоны производственных мастерских не установлено превышение ПДК вредных веществ и пыли.

Проблемой остается организа-

ция государственного надзора за прохождением производственной практики учащимися ПТУ. Это обусловлено тем, что из-за недостатка рабочих мест производственная практика учащихся организуется малыми группами или индивидуально, что затрудняет контроль гигиенических условий производственного обучения. Индивидуальные места производственной практики подростков зачастую не согласовываются с органами Роспотребнадзора, что не исключает возможность вредного влияния на них факторов производственной среды. При организации практики учащихся 2-3-х курсов на базе промышленных предприятий не всегда учитываются результаты аттестации рабочих мест с тем, чтобы не допускать труд подростков в условиях выше 1-го и 2-го класса опасности.

Несмотря на проводимые мероприятия по улучшению образовательной и производственной среды, показатели заболеваемости учащихся и количество дней с временной утратой нетрудоспособности остаются высокими. Так, уровень общей заболеваемости учащихся в расчете на 1000 человек составил в 2004 году 799, а в 2005 году – 776 человек. Пропуски дней по нетрудоспособности в расчете на 100 человек составили в 2004 г. 627,6 и в 2005 г. – 688,9 дней.

Очевидно, что вопросы охраны здоровья учащихся ПТУ в Мурманске требуют дальнейшей заботы и более продуктивной совместной работы органов Роспотребнадзора, здравоохранения и образования.

Библиография:

1. Голикова О.И. Гигиенические принципы прогнозирования состояния здоровья детского населения Крайнего Севера // Материалы 9 Всероссийского съезда гигиенистов и санитарных врачей. Москва, 2001.
2. Измеров Н.Ф. Профессиональный отбор в медицине труда // Медицина труда и промышленная экология, №3, 2006.
3. Павлович К.Э., Сахаров В.Г. Пси-

холого-гигиенические аспекты профориентации современных школьников // Материалы 9 Всероссийского съезда гигиенистов и санитарных врачей. Москва, 2001.

4. Рапопорт И.К. Заболеваемость подростков и проблемы медицинской профессиональной ориентации // Материалы 9 Всероссийского съезда гигиенистов и санитарных врачей. Москва, 2001.
5. Шубочкина Е.И. Актуальные проблемы охраны здоровья подростков, обучающихся в учебных заведениях начального профессионального образования // Материалы 9 Всероссийского съезда гигиенистов и санитарных врачей. Москва, 2001.

Контактная информация:

Чернев Андрей Васильевич
Главный санитарный врач
Мурманской области
Начальник управления
Роспотребнадзора
ул. Коммуны, д. 7,
Мурманск, 183743, Россия
Тел. +7-8152- 472672

Investing in occupational health and safety is worth while

Occupational health services support the young employee

Helena Palmgren, Finland

Good health and working capacity are vital if employees are to develop and cope with worklife. Everyone can influence their own health and working capacity, e.g. by maintaining their physical condition through a healthy diet, exercise and sufficient rest. To cope at work, employees also need to be on top of their own job and have a positive attitude to it. Satisfying work, a safe and healthy working environment, and good colleagues and supervisors who help when needed and are pleasant to work with are important factors in well-being at work.

Businesses boost their employees' health and working capacity by ensuring safety and health at the workplace and by supplying their staff with occupational health services. The aim of such services is for the employer, employee and occupational health service to work together in ensuring

- the prevention of work-related diseases and accidents
- the safety and healthiness of work and the work environment
- healthy employees with good working and general capacity at every stage of their careers
- the smooth functioning of the work community.

Preventive occupational health services are the right of all workers in an employment relationship. Employers can, if they wish, also incorporate treatment into the occupational health services they provide. It is important for a young employee to know about the services included in his/ her employment relationship.

What services does the occupational health system provide?

Preventive occupational health service includes job and workplace assessments and health checks. The latter are made when the work involves a specific risk of falling ill. Often, health checks are made on all employees when their job begins, and thereafter on certain age groups.

Every occupational health service should provide information, advice and guidance on matters related to health, and the healthiness and safety of the work and the workplace. Information and guidance on these matters is given, for instance, during health checks and other visits to the occupational health centre, and at various special events (e.g. induction visits). Occupational health staff is often involved in employee training side by side with the employer's supervisory, labour protection and personnel management staff. Even so, occupational health services are not always immediately 'visible' to young employees: information has to be passed on via their supervisors and more experienced employees, and here the occupational health service helps with integrating young employees into the workplace.

A person taking up a new job, especially at the start of a working career, may encounter many matters related to occupational health and working capacity about which he or she knows little. Questions may come to mind that have not been answered during the induction period or by other information or training provided by the employer. It is then a

good idea for the young employee to visit the occupational health centre, as this will always be keen to offer support.

Occupational health and work safety go hand in hand. In many fields safeguarding the good occupational health of young employees means investing a great deal in work safety right at the start of their career. At its best, this investment takes the form of smooth cooperation between different parties, all aiming to teach safe and health working methods as an integral part of vocational skill.

Helena Palmgren
Researcher
Finnish Institute of
Occupational Health
E-mail: helena.palmgren@ttl.fi

Инвестиции в охрану труда сохраняют свою ценность, пока службы профессионального здравоохранения нацелены на поддержку молодых работников

Хелена Пальмгрен

Хорошее здоровье и работоспособность становятся жизненно важными факторами для молодежи, когда приходит пора вступления в трудовую жизнь. Каждый человек может способствовать развитию этих качеств различными способами, например, управлять своими физическими условиями путем соблюдения здоровой диеты, чередованием специальных упражнений с полноценным отдыхом. Чтобы справиться с работой, человеку зачастую требуется полная самоотдача и положительное отношение к своему делу. Удовлетворение от работы, безопасная и здоровая производственная обстановка, доброжелательные коллеги и наставники, с которыми приятно трудиться в одном коллективе и которые всегда помогут в трудной ситуации, - вот важнейшие факторы, формирующие у новичка ощущение благополучия на работе.

Работодатели поддерживают здоровье и работоспособность нанимаемых ими работников путем улучшения гигиены и охраны труда на рабочих местах и организацией обслуживания трудового коллектива специалистами из служб профессионального здравоохранения. Взаимодействие работодателей, наемных работников и организаций здравоохранения обеспечивает достижение следующих общих целей:

- профилактика несчастных случаев на производстве;
- создание безопасной и здоровой рабочей среды;
- сохранение здоровья, работоспособности и активности работников на всех ступенях их служебной (трудовой) карьеры;
- слаженная, бесконфликтная деятельность трудового коллектива.

Получение услуг со стороны специализированных организаций системы профессионального здравоохранения является неотъемлемым правом всех работников, работающих

нимаемых работников. Для молодежи, впервые нанимающейся на работу, всегда важно узнать, какой набор профилактических медицинских услуг им будет предоставлен в рамках трудового договора.

Какие услуги предоставляет система профессионального здравоохранения?

Профилактические услуги в сфере профессионального здравоохранения включают в себя оценку гигиенических условий на рабочих местах и медицинское освидетельствование работников. Регулярные медосмотры делаются в тех случаях, когда на работе существуют вредные факторы, с которыми связаны специфические риски заболевания. Зачастую медосмотр всех работников выполняется лишь при приеме на работу, а далее повторные осмотры осуществляется при достижении определенного возраста.

Все службы профессионального здравоохранения должны предоставлять информацию, консультации и инструкции по вопросам, связанным с охраной здоровья и обеспечением здоровых и безопасных производственных условий на рабочих местах. Информация и инструкции по указанным вопросам предоставляются, к примеру, при посещении медицинских учреждений во время медицинских осмотров или для участия в целенаправленных мероприятиях (в том числе при первичном освидетельствовании до приема на работу). Специалисты служб профессионального здравоохранения нередко привлекаются наряду с руководящими менеджерами, мастерами и работниками отделов охраны труда предприятий для проведения учебных курсов в рамках переподготовки и повышения квали-

фикации кадров. В этих случаях роль системы профессионального здравоохранения может быть не сразу «стать видимой» для молодых работников, потому что информация о мероприятиях распространяется обычно через их наставников и более опытных коллег, но в конце концов она доходит и до молодежи, способствуя тем самым ее интеграции с коллективом.

Люди, ищущие новую работу, особенно в начале трудового пути, могут интересоваться множеством проблем, связанных с профессиональным здоровьем и работоспособностью, и которых они знают слишком мало. Порой им в голову приходит столько вопросов, что на них не находится сразу должного ответа у работодателей при проведении вводного собеседования. В этом случае можно посоветовать молодым людям посетить соответствующее специализированное учреждение профессионального здравоохранения, где у них всегда есть максимум шансов получить необходимую помощь.

Профессиональное здравоохранение, гигиена труда и техника безопасности идут рука об руку. Во многих отраслях защита профессионального здоровья молодых работников напрямую означает инвестирование в создание безопасных условий труда в самом начале их трудового пути. В своих лучших проявлениях эти инвестиции обретают форму согласованных действий при полном взаимопонимании между различными участниками общего процесса, нацеленного на обучение молодежи безопасным и здоровым методам труда, что является важнейшей компонентой профессионального опыта.

Comparison of registered work accidents in the Republic of Karelia, Russia, and in Finland suggests underreporting of non-fatal work accidents

Anneli Pekkarinen and Kari Kurppa, Finland

Global estimates

The statistics of occupational accidents are published annually in most countries and they are used as indicators for the occupational safety situation. The international information is not well standardized. Reliable data on work accidents is available only in a limited number of countries due to weaknesses in the recording and notification systems (1, 2, 3).

According to the recent estimation of the International Labour Organisation (ILO), the fatal occupational accident rate in the world was about 14/100,000 employees and the number of fatal occupational accidents 335,000 yearly. The estimate for both fatal and non-fatal occupational accidents in the world was 264 million, so more than 700,000 workers a day suffer a work accident which causes a sick leave of four days or more (2).

It is also important to notice that studies from different countries have shown that the ratio between fatal and non-fatal occupational accidents is quite constant if an accurate recording system exists (1, 3, 5).

The collaborative project between the Republic of Karelia and Finland

The project "Development of Work Safety and Occupational Health Care in the Republic of Karelia" was carried out in close co-operation with the Finnish and Karelian experts and authorities in 2002–

2006. An important part of this project was to compare the statistics of occupational accidents in Finland and Karelia. One of the reasons to start the project was that it was known that large differences exist between Finnish and Karelian statistics.

Registered work accidents were analysed, and the incidence rates calculated and compared. In discussions between the Karelian and Finnish experts the information flow was followed from the factory all the way to the registers of the Republic.

Procedure

When an accident occurs at a Karelian workplace the victim is given first-aid and then examined in the health care centre. The doctor or nurse informs the safety department that decides about an inspection that is undertaken by a board consisting of safety experts, representatives of the employer and employees. The board inspects all the details of the occurrence, examines whether some instructions have been broken, classifies the occurred accident using a specific form (N1), and develops measures to prevent similar cases. The case is included in the occupational accident statistics if the accident causes more than one day's absence from work.

In Finland the work accident insurance is obligatory and must cover all workers. The statistics of occupational accidents are based on the cases compensated by the insurance companies. The

ESAW-form (ESAW = European Statistics on Accidents at Work) that is filled about accidents at work has been in use in the European Union countries since 2003. Serious and fatal accidents must be reported to the police and to the labour safety district which also carries out the inspections.

The most dangerous sectors of industry

In the Republic of Karelia 60% of the occupational accidents occur in industry. The risk is the highest in the forest industry. The accidents of small enterprises (less than 30 employees), municipalities and towns, the commercial sector and agriculture are not included in the Karelian statistics.

In Finland the most dangerous sectors of industry are construction, manufacture of wood and wood products, manufacture of metal products, machinery and equipment, manufacture of food and beverage, as well as road transport. The accidents of agriculture and entrepreneurs are not included in these statistics.

Fatal work accidents – comparison

The absolute numbers of registered fatal accidents were about the same in the Republic of Karelia and in Finland (Table 1). However, the size of the labour force in which these fatalities occurred was quite different (Table 2). The population of Karelia is about 770,000 and



Dr. Pirjo Manninen (on the left), Dr. Anneli Pekkarinen and Dr. Ljubov Intsina in the press conference reporting the results of the project “Development of Work Safety and Occupational Health Care in the Republic of Karelia”

estimated that for every fatal work accident there are some 1,200–1,400 non-fatal work accidents. In the Finnish statistics, for every fatal accident there are some 1,000 work accidents that require a sick leave of over three days, or 2,000 work accidents if also less severe work accidents are considered. A similar coefficient, one fatal work accident is an indicator for 1,000–1,500 non-fatal accidents, also holds for the 15 Member States of the European Union (5).

Conclusions

The occupational accident statistics differ much between Karelia and Finland due to differences in legislation, and social security and insurance systems. In general, direct comparisons between the rates of all work accidents between different countries are problematic. Deaths caused by work accidents are the most reliable statistical indicators for international comparisons. The rate of fatal work accidents was ten times higher in Karelia than in Finland. Therefore, according to epidemiological experience from other countries, the rates of non-fatal work accidents in Karelia should also be much higher than those in Finland. However, in contrast to this expectation, the Karelian statistics showed much lower rates of non-fatal work accidents than those in Finland. Such a discrepancy usually suggests that non-fatal work accidents are underreported.

Another technique to estimate the true dimension of non-fatal work acci-

the size of labour force 350,000. The population of Finland is 5,200,000 and the size of labour force 2,400,000.

The rate of fatal work accidents in Russia is about 11/100,000 employees (2). In Karelia this rate was higher, about 23/100,000 employees. In comparison, the rate of fatal work accidents in Finland is 2/100,000 employees. So, the rate of fatal accidents is ten times higher in Karelia than in Finland.

Non-fatal work accidents – comparison

It is more difficult to compare non-fatal accidents since the registering systems of statistics differ much. However, in Finland the calculated rate of all registered accidents seems much higher than the work accident rate in Karelia (Table 1).

It is possible to predict the estimated numbers of all work accidents indirectly by using the number of fatal work accidents as a starting point. The ILO has

Year	The Republic of Karelia			Finland		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Number of accidents						
· fatal accidents	40	42	32	44	35	40
· all accidents	1553	1491	1292	101,340	99,956	95,999
· accidents with at least 4 sick days (a)				58,229	57,387	54,640
Accident rates						
· fatal accidents/100,000 employees	23	25	23	2.2	1.7	1.9
· all accidents/1000 employees	8.9	8.8	8.1			
· accidents with at least 4 sick days/1000 employees (a)				29.3	28.6	27.0

(a) The statistics of Karelia include accidents with more than one day’s absence. The statistics of Finland include all accidents, but the accident rates are usually reported for those with at least 4 sick days according to the standard in the European Union.

Table 2. The numbers of population, labour force and enterprises in 2001

	The Republic of Karelia	Finland
Population	770,000	5,200,000
Labour force	350,000	2,400,000
Enterprises	13,000	225,000

dents is to use the international experience that has been accumulated on the statistical relations between fatal and non-fatal work accidents. Such calculations, either based on the ILO estimates or the Finnish statistics or the statistics of the 15 European countries, also clearly indicate that probably only a small portion of the non-fatal work accidents are reported and registered in Karelia. The 30–40 fatal work accidents that occur in Karelia in a year indicate, on grounds of international statistical evidence, that every year there might happen at least 30,000–40,000 work accidents that would require absence from work for at

least 4 days. The reasons that might explain the causes of underreporting would be an important topic to clarify.

References

1. Takala J. Global estimates of fatal occupational accidents. *Epidemiology* 1999;10:640–6.
2. Hämäläinen P, Takala J, Saarela KL. Global estimates of occupational accidents. *Safety Science* 2006;44:137–56.
3. Leigh J, Macaskill P, Kuosma E, Mandryk J. Global burden of disease and injury due to occupational factors. *Epidemiology* 1999; 10:626–31.
4. Dupre D. Accidents at work in the EU 1998–1999. *Statistics in focus*, theme 3–16, 2001:7.

5. Statistical analysis of socio-economic costs of accidents at work in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.

Contact information

Anneli Pekkarinen, D.Tech., Adjunct Professor, Specialized Research Scientist
Finnish Institute of Occupational Health, Ergonomics and Usability
Aapistie 1, FI-90220 Oulu, Finland
e-mail: Anneli.Pekkarinen@ttl.fi

Kari Kurppa, MD, PhD, Senior Adviser
Finnish Institute of Occupational Health, Work-related Diseases
Topeliuksenkatu 41 a A, FI-00250 Helsinki, Finland
e-mail: Kari.Kurppa@ttl.fi

Upcoming events:

An International Conference on Healthy Air – Better Work 2007

29–31 May 2007, Marina Congress Centre, Helsinki, Finland

The Conference focuses on the quality of indoor air and the environment in non-industrial workplaces such as offices, schools, day care centres and hospitals. Deadline for abstract submission is 15 February 2007.

More information on the WorkAir 2007 Conference on www.ttl.fi/workair2007

The 17th Nordic Research Conference on Safety

13–15 June 2007, Tampere, Finland

The Conference theme in 2007 is Enabling safety – toward new paradigms. Participants from all sectors related to safety (work, traffic, home and leisure, etc.); researchers, government officials, practitioners from companies and students are equally welcome to the conference. NoFS gathers specialists from the

Nordic region and the organizers hope the conference will also attract participants from the Baltic countries and the Russian Federation, in particular. Deadline for abstract submission is 1 March 2007.

More information on the conference on www.ttl.fi/nofs2007

XVIII World Congress on Safety and Health at Work:

A societal responsibility

29 June – 2 July 2008, The Convention and Exhibition Centre (COEX) Seoul, Republic of Korea

The International Labour Office (ILO) and the International Social Security Association (ISSA) organize, in conjunction with the Korean Occupational Safety and Health Agency (KOSHA), the World Congress on Safety and Health at Work.

The theme for the Congress is Safety and Health at Work: A Societal Responsibility". The main topics of the Conference are

- Strategies and programmes of safety and health for the future
- Impact of changing working conditions on workers' protection
- New challenges and opportunities in occupational safety and health
- Safety and health management systems.

A safety and health summit will be held on the first day of the Congress for the first time in the history of the World Congress. The programme of the Conference will include an international safety and health exhibition, a film and multimedia festival, technical sessions, symposia and other events. The official languages of the Congress will be English, French, German, Spanish and Korean.

Further information is available from:

Congress Secretariat
Korea Occupational Safety and Health Agency
34-4, Gusan-dong, Bupyeong-gu, Incheon, Republic of Korea
Phone: +82-32-5100-740/748/749
Fax: +82-32-512-8482
E-mail: safety2008@kosha.net
Homepage: www.safety2008korea.org

Сравнительный анализ статистики производственного травматизма в Республике Карелия, Россия, и Финляндии: проблема неполной регистрации случаев, не имеющих фатального исхода

Аннели Пекаринен, Кари Курппа, Финляндия

Мировая статистика

Статистические данные о производственном травматизме публикуются ежегодно в большинстве стран, что позволяет использовать их как индикаторы текущей ситуации в организации охраны труда. Определенные затруднения возникают при этом из-за недостаточной стандартизации статистических материалов на международном уровне, слабого контроля за регистрацией и классификацией несчастных случаев, вследствие чего надежные данные для сравнительного анализа реально доступны лишь по ограниченному ряду стран (1,2,4).

Согласно современным оценкам Международной организации труда (МОТ), индекс смертности в связи с производственным травматизмом в среднем по миру составляет 14 случаев на 100 000 работающих, а общее число фатальных инцидентов достигает 335 000 в год. Всего же в мире ежегодно случается около 264 миллионов производственных травм с различной тяжестью последствий (вплоть до фатального исхода), так что каждый день более 700 000 работников оказываются вовлеченными в производственные инциденты, лишаящие их трудоспособности на 4 и более дней (2). Важно заметить, что в тех странах, где существует надежная система регистрации, оценки соотношения несчастных случаев с фатальным и нефатальным исходом оказываются достаточно близкими и устойчивыми (1,3,5).

Совместное исследование состояния охраны труда в Республике Карелия

Интернациональный проект «Развитие охраны труда и профессионального здравоохранения в Республике Карелия» был выполнен в 2002-2006 г.г. благодаря тесному сотрудничеству исследовательских институтов и административных органов Финляндии и Карелии (6). Одной из важных составляющих в этом проекте стал сравнительный анализ статистических материалов по производственному травматизму, чтобы понять причины давно известного большого различия в официальной статистике, характеризующей состояние охраны труда в Финляндии и Карелии. С этой целью был проанализирован материалы о зарегистрированных несчастных случаях на производстве, вычислены и сопоставлены соответствующие индикативные показатели, а затем совместными усилиями финских и российских экспертов прослежен весь путь информационного потока от предприятия до республиканского регистра производственного травматизма.

Порядок учета и регистрации производственного травматизма в Карелии и Финляндии

Детальная характеристика порядка учета производственных травм дана в опубликованном отчете по проекту (6), здесь же приводится только главная последовательность действий, чтобы

подчеркнуть отличия процедуры в Карелии и Финляндии.

В Карелии при несчастном случае на рабочем месте пострадавшему оказывается первая помощь, а затем он доставляется в медпункт, где проходит освидетельствование и получает профессиональную врачебную помощь, после чего направляется либо в медицинское учреждение для дальнейшего лечения, либо на работу. Врач или медсестра медпункта должны направить информацию о результатах медицинского осмотра в отдел охраны труда, где принимается решение о расследовании инцидента, для чего по приказу руководителя предприятия создается комиссия в составе специалиста по охране труда и представителей работодателя и трудового коллектива. Комиссия изучает все обстоятельства происшествия, проверяет, произошло ли нарушение действующих инструкций по безопасному ведению работ, классифицирует несчастный случай по специальной форме (Ф-1) и дает предложения по предотвращению аналогичных случаев в будущем. Подписанный комиссией акт передается пострадавшему, страховщику и работодателю. Производственный инцидент подлежит статистическому учету только в том случае, если с ним связано отсутствие работника на работе более одного дня.

В Финляндии все работники в обязательном порядке страхуются от несчастного случая на производстве. Статистика производственного травматизма базируется на данных только о тех случаях, по которым страховые компании выплачивали компенсации. Начиная с 2003 года в Финляндии, как и во всем Европейском Союзе, введена



Фото Кари Курппа

Обсуждение данных статистики производственного травматизма на заседании смешанной рабочей группы экспертов и административных работников, участвующих в реализации проекта «Развитие охраны труда и профессионального здравоохранения в Республике Карелия»

единая анкета для учета несчастных случаев на производстве – форма ЕСПТ/ ESAW (Европейская Статистика Производственного Травматизма). Сообщение о производственных травмах с тяжелыми и фатальными последствиями должно быть направлено в полицию и районное управление охраны труда, которые организуют расследование обстоятельств инцидента.

Наиболее опасные производственные отрасли

В Карелии 60% несчастных случаев на производстве связано с промышленными предприятиями, при этом максимальным риском характеризуется лесная промышленность. В официальную республиканскую статистику не попадают данные о производственном травматизме на малых предприятиях (с числом работающих менее 30 человек), в хозяйственных подразделениях муниципалитетов и городского управления, в торговле и сельском хозяйстве.

В Финляндии наиболее травмоопасными отраслями являются строительство, дерево- и металлообработка, машиностроение, пищевая промышленность и автомобильный транспорт. Несчастные случаи в сельском хозяйстве и среди предпринимателей официальной статистикой не учитываются.

Сравнительный анализ статистики смертельных случаев

В абсолютных цифрах статистика производственного травматизма с фатальным исходом в Карелии и Финляндии сопоставима (табл. 1), но проецируется она на совершенно разные по масштабам массы трудовых сил (табл. 2). Население Карелии составляет около 770 000 человек, и 350 000 из них учитываются в составе трудовых сил (занятого населения) республики. В Финляндии общее население 5 200 000 человек, а трудовые силы – 2 400 000 человек.

Индекс смертности в связи с несчастными случаями на производстве для России в целом оценивается как 11 случаев на 100 000 работников (2), но в Карелии этот показатель существенно выше – около 23. Для сравнения, в Финляндии индекс смертности не превышает 2, что в 10 раз ниже, чем в Карелии.

Сравнительный анализ статистики производственного травматизма

без фатального исхода

Сравнение в этой области сделать гораздо труднее вследствие больших различий в порядке учета и регистрации производственного травматизма без фатального исхода. Тем не менее, обращает на себя внимание тот факт, что индекс относительной распространенности производственных травм (в расчете на 1000 работающих) в Финляндии намного выше, чем в Карелии (табл. 2). Чтобы подтвердить достоверность данных финского регистра производственного травматизма, была предпринята попытка оценить общее количество несчастных случаев на работе исходя из наиболее надежно документированного массива данных о производственном травматизме с фатальным исходом. Судя по материалам МОТ, на каждый фатальный случай обычно приходится 1200-1400 инцидентов без смертельного исхода. В Финляндии, согласно официальной статистике, отмечается несколько иная пропорция: на один фатальный случай – 1000 случаев с временной потерей трудоспособности на срок более 3 дней, или же 2000 случаев с более легкими последствиями. Примерно такое же соотношение (1 фатальный инцидент на 1000-1500 несчастных случаев без смертельного исхода) наблюдается в 15 государствах-основателях Европейского Союза (5)

Выводы

Статистические данные о производственном травматизме в Карелии и Финляндии имеют большие систематические расхождения, обусловленные различиями в правовой базе, методике учета и контроля, а также в системах страхования (6). Это делает проблематичным сопоставление состояния охраны труда в различных государствах на основе прямого сравнения статистических данных обо всех зарегистрированных производственных инцидентах. Только статистические данные о смертельных случаях, связанных с производственным травматизмом, могут рассматриваться как надежные индикаторы для сравнительного анализа на межгосударственном уровне. Индекс смертности в результате производственных травм в Карелии в 10 раз выше, чем в Финляндии. Опираясь на опыт эпидемиологических исследований в других странах

мира, можно было бы предположить, что и общая статистика производственного травматизма в Карелии должна быть существенно выше по сравнению с Финляндией. Официальные же статические материалы, напротив, указывают на более низкое значение относительных индексов производственного травматизма в Карелии. Естественно предположить, что это расхождение между прогнозными и фактическими оценками вызвано неполнотой учета несчастных случаев без фатального исхода в республиканском регистре Карелии.

Об истинных масштабах производственного травматизма в Карелии можно составить представление, если распространить на нее ту методику косвенного расчета общей статистики, которая вытекает из мирового опыта анализа статистических соотношений между количеством несчастных случаев с фатальным исходом и с менее тяжкими последствиями. В качестве базовых параметров для подобного расчета можно использовать как данные МОТ, так и аналогичные оценки по Финляндии или 15 государствам-основателям ЕС. При любом выборе, конечный итог дает основание для заключения, что в Карелии в официальную статистику попадает лишь

малая доля производственных травм, не имевших фатального исхода. Если в республике ежегодно регистрируется 30-40 смертельных случаев на производстве, то с опорой на мировой опыт можно рассчитать, что уровень общей статистики производственного травматизма, вызывающего потерей трудоспособности от 4 дней и более может достигать, как минимум, 30-40 тысяч случаев, а вовсе не 1,5 тысяч, зарегистрированных официальной статистикой (табл. 2). Причины, вызывающие неполноту представления сведений о производственных инцидентах без тяжелых последствий, не вполне ясны, и их следовало бы изучить более тщательно и полно.

Библиография:

- 1-5 – см. в англоязычной версии статьи.
 6. Развитие охраны труда и профзащиты в Республике Карелия / Заключительный отчет по проекту Interreg III A Karjala. Oulu: Painopaikka Multiprint Oy, 2006. 45 с. и 9 приложений.

Информация для контактов

Аннели Пекаринен, д.т.н., доцент,
 ведущий научный сотрудник
 Отдела эргономики
 Национального института
 гигиены труда Финляндии
 Ул. Аааписте, 1, г. Оулу, FI-90220,
 Финляндия
 e-mail: Anneli.Pekkarinen@ttl.fi

Кари Курппа, др. философии,
 старший советник Отдела
 профессиональных заболеваний
 Национального института гигиены
 труда Финляндии
 Ул. Топелиуса, 41а А, г. Хельсинки,
 FI-00250, Финляндия
 e-mail: Kari.Kurppa@ttl.fi

Табл. 1. Статистические данные о производственном травматизме в 2001-2003 годах.

Годы	Республика Карелия			Финляндия		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Количество несчастных случаев						
· с фатальным исходом	40	42	32	44	35	40
· все производственные травмы ^{1,2)}	1553	1491	1292	101 340	99 956	95 999
· случаи с потерей трудоспособности от 4 дней и более ²⁾				58 229	57 387	54 640
Индексы относительной распространенности производственного травматизма						
· число фатальных случаев на 100,000 работающих	23	25	23	2.2	1.7	1.9
· число травм на 1000 работающих ¹⁾	8.9	8.8	8.1			
· число травм с потерей трудоспособности от 4 дней и более на 1000 работающих ²⁾				29.3	28.6	27.0

¹⁾ Статистические данные Карелии включают все случаи производственного травматизма, вызвавшие потерю трудоспособности свыше одного дня.

²⁾ Статистические данные Финляндии включают все случаи производственного травматизма, но при расчете индекса относительной распространенности, в соответствии со стандартами ЕС, учитываются только случаи с потерей трудоспособности от 4 дней и более.

Табл. 2. Статистические данные о населении, трудовых силах и количестве предприятий

	Республика Карелия	Финляндия
Население (чел.)	770 000	5 200 000
Трудовые силы (занятое население, чел.)	350 000	2 400 000
Предприятия	13 000	225 000

Young workers as a collaboration theme in 2006



OSH Subgroup meeting in Vilnius.

As discussed in the Annual Meeting of the Baltic Sea Network on Occupational Health and Safety (BSN) held in Oslo in November 2005, one of the main themes for the next Annual Meeting was to be young workers. This was also further discussed in the Second Meeting of the SIHLWA Expert Group of the Northern Dimension Partnership, held in Helsinki on 16–17 May 2006. The discussions of this meeting were described in Barents Newsletter number 1/2006.

BSN Annual Meeting in Tartu

The 12th Annual Meeting of the BSN took place on 14–15 September in Tartu, Estonia on the kind invitation of Dr. Eda Merisalu, Tartu University. Experts from Estonia, Finland, Germany, Latvia, Norway and Sweden attended. In addition, both International Organizations, WHO, Regional Office for Europe and Moscow Office of the ILO were represented.

Dr. Rokho Kim, WHO, Regional Office for Europe, focused on child labour issues in his presentation. In Europe, about 7 million adolescents work legally, but an unknown number also work illegally, mainly in farms, shops, and transports, particularly in the Southern and South-Eastern countries. “Child” is de-



Dr. Virginija Voolfson and Dr. Remigijus Jankauskas of Lithuania.

defined as a person under 18 years of age. Dr. Kim emphasized that child labour is a poverty issue, and that the first work experience for children and youth can have long-standing effects. Children of 14–18 years of age must have acceptable work with good safety conditions. The hazards for children at work are often the same as for adults, but children are more vulnerable because their bodies are still developing. In addition, safety protection equipment is not developed and exposure limits are not set for children. WHO has initiated action in the form of the CEHAPE (the Children’s Environmental and Health Action Plan for Europe, 2004 Budapest).

Dr. Eda Merisalu, University of Tartu, Estonia gave an overview of occupational health and safety training of-

ferred to young people in Estonia. Dr. Merisalu asserted that the safety training situation should be analysed, that the training and information material currently available should be evaluated, and that European standards should be implemented. Legislation does exist in Estonia (Labour contract act), but young people must be provided with training and information. Dr. Merisalu concluded that a comprehensive national programme on work safety for young people is needed in Estonia.

You can find the whole BSN Annual Meeting report at: <http://www.baltic-seaosh.net/documents.shtml>.

SIHLWA expert group meeting of the Northern Dimension Partnership in Public Health and Social Well-being (NDPHS)

The second SIHLWA Expert group meeting was held on 30 November–1 December 2006 in Vilnius, Lithuania. The BSN and NDPHS (Northern Dimension Partnership in Public Health and Social well-being)/SIHLWA Occupational Safety and Health Subgroup work closely together, as the countries that participate in both networks are largely the same. The NDPHS offers a wider policy-level forum for the collaboration as it has been agreed upon among the governments. The BSN is more a network of occupational health and safety institutions and experts.

In the Vilnius meeting, the 2007 work plan of the OSH Sub-group was further developed on the basis of the discussions and group work carried out in the Tartu Annual Meeting. It was agreed that two specific documents would be worked on in 2007, one concentrating on the *Basics of OSH situation* in the NDPHS Region, and the other one aimed at developing proposals on a *development and intervention project on working conditions, occupational health services, and prevention of cardiovascular disorders*.

The report of the Vilnius meeting will be on the website of the NDPHS in due course: www.ndphs.org.

Suvi Lehtinen

The Global Network of WHO Collaborating Centres in Occupational Health:

Work Plan 2006–2010 approved

The Global Network of WHO Collaborating Centres in Occupational Health held its seventh meeting on 8–9 June 2006 in Stresa, Italy, immediately before the ICOH World Congress. The previous meetings of the Network had been held in 1992 in Moscow, in 1994 in Beijing, in 1997 in Bogota, in 1999 in Helsinki, in 2001 in Chiang Mai, and in 2003 in Iguassu Falls. Of the 64 Collaborating Centres, a total of 45 were represented at this particular meeting. Professor Marco Maroni and his co-workers did a great job in organizing the meeting.

Only two weeks after the Meeting a very sad message reached us: Professor Marco Maroni had suddenly passed away. The international occupational health community lost a dedicated and enthusiastic leader, and shares the grief of his family and colleagues.

Work Plan 2006–2010

During 2001–2005, Network activities were carried out through fifteen Task Forces dealing with the topics of:

1. Guidelines
2. Intensive partnership in Africa
3. Child labour/adolescent workers
4. Elimination of silicosis
5. Health care workers
6. Health promotion
7. Psychosocial factors at work
8. Promotion of occupational safety and health in small enterprises and in the informal sector
9. Prevention of musculoskeletal disorders
10. Preventive technology
11. Training programmes and modules
12. Internet resources and networks
13. National profiles and indicators
14. Economic evaluation of interventions, and
15. Global burden of disease.

The six Activity Areas that will serve as the basis for work during the next five years are:

1. Global situation analysis
2. Evidence for action, and national policies and action plans
3. Practical approaches to identify and reduce occupational risks
4. Education, training, and technical materials
5. Development and expansion of occupational health services, and
6. Communication and networking.

During the two days, all the 120 people participating in the Network meeting discussed, modified and approved the six Activity Area work plans, two topics at a time. The idea is that the projects carried out within the six Activity Areas are regional, involve several Collaborating Centres and several countries, and produce practical tools to improve working conditions and workers' health. Every participant had the possibility to select his/her own topic of participation as well as the project proposal to which the institutions committed themselves to contribute.

The work plan of the Network for 2006–2010 is accessible at: http://www.who.int/occupational_health/network/2006compendium/en/index.html

Global Plan of Action on Workers' Health

The Global Plan of Action was introduced by Dr. Maria Neira, Director of the Environment and Public Health Division at WHO Headquarters. She reminded the participants of the fact that the target group of occupational health encompasses half of the world's population. Poor working conditions result in a high number of occupational fatalities, accidents and injuries, as well as occupational diseases. Over 2 million deaths

because of occupational accidents, injuries and diseases and 160 million new cases of work-related diseases a year are the toll that is paid due to poor working conditions. Among the challenges she mentioned was the changing world of work, which means that new exposures are introduced while the old ones still remain. The weak capacity of the public system, inadequate focus on occupational health, and social inequities were also mentioned as major challenges for occupational health and safety in the years to come. Addressing the lack of competent occupational health personnel was given as a primary focal point in forthcoming activities. Migration, precarious work, and sectors and occupations involving a high risk all call for special attention. In addition, Dr. Neira pointed out that children and elderly are among the most vulnerable groups in need of special attention.

As principles for global action, Dr. Neira listed the following: All workers have the right to safe and decent work; the workplace can be used as a setting for promoting health and safety; workers' health requires a coordinated response; and workers' health can be addressed through non-health agendas as well as through health agendas.

These global action principles all call for our joint efforts.

Declaration on Workers' Health

A Declaration on Workers' Health was compiled in order to emphasize the importance of occupational health and safety on the agenda of WHO and all Member Countries. The Declaration was signed by the Advisory Committee of the Global Network of WHO Collaborating Centres in Occupational Health. The institutions represented in the Global Advisory Committee are: US NIOSH; the National Institute for Working Life, Sweden; the Finnish Institute of Occupational Health; the Institute for Pesticide Safety and Health Risk Prevention, Italy; the National Institute of Occupational Health, South Africa; the National University of Singapore; and FUNDACENTRO, Brazil.

The Declaration is accessible at: http://www.who.int/occupational_health/Declarwh.pdf.

Suvi Lehtinen

Editorial Board

Valeri Chashchine, Dr., Centre of Occupational Health, St. Petersburg, Russian Federation

Vladimir Masloboev, Prof., Kola Science Centre, Russian Federation

Juri Lupandin, Prof., Petrozavodsk State University, Russian Federation

Evgeny R. Boyko, Dr., Institute of Physiology, Ural Division Russian Academy of Sciences, Russian Federation

Anatoly Vinogradov, Ph.D, Secretary General, Kola Science Centre, Russian Federation

Ingvar Holmér, Prof., Lund Technical University, Sweden

Randi Eidsmo Reinertsen, Prof., Sintef Unimed, Norway

Jari Latvala, Regional Director, Finnish Institute of Occupational Health, Oulu, Finland

Collaborative organizations

Finnish Institute of Occupational Health

Institute of Sanitary-Epidemiologic Research, Petrozavodsk

Institute of Physiology, Russian Academy of Sciences, Archangelsk

Kola Science Centre, Russian Academy of Sciences

Kola Research Laboratory of Occupational Health

National Institute of Occupational Health, Oslo, Norway

National Institute for Working Life, Sweden

North-West Public Health Centre, St. Petersburg

St. Petersburg Scientific Research Institute of Labour and Occupational Diseases

State University of Petrozavodsk

Sintef Unimed, Norway

Trondheim University, Norway