

mgr AGNIESZKA SZCZYGIELSKA

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

inż. EUGENIUSZ MAŁOBEŃKI

Katowicki Holding Węglowy S.A.

Metody socjalizacji adeptów górnictwa

na przykładzie działań Katowickiego Holdingu Węglowego S.A.



W procesie socjalizacji młody człowiek przyswaja sobie wiedzę i umiejętność grania roli społecznej, jaką jest rola pracownika, uczy się spełniać swoim zachowaniem oczekiwania innych i przystosować swoje postępowania do postępowania innych. W związku z tym właściwie przygotowany i przeprowadzony proces socjalizacji ma ogromny wpływ na poziom kultury bezpieczeństwa danej osoby, a przez to na ogólny poziom kultury bezpieczeństwa pracy całego przedsiębiorstwa. W artykule omówiono przykłady działań realizowanych przez Katowicki Holding Węglowy S.A. w zakresie socjalizacji adeptów górnictwa.

Methods of socializing students of mining in the Katowicki Holding Węglowy S.A., a case study

The process of socialization lets young people assimilate knowledge and abilities required to play a social role, to understand what the role of the worker is, to learn how to behave in order to meet other people's expectations and to adapt one's conduct to that of others. Therefore, if properly planned and carried out, the process of socialization has a major impact on the safety culture of an individual, and thus the overall level of safety culture throughout the enterprise. This article discusses examples of activities carried out by the Katowicki Holding Węglowy S.A. in the socialization of students of mining.

Wstęp

Najnowsze wyposażenie, najlepsze zabezpieczenia oraz najbardziej zrozumiałe instrukcje okazują się bezużyteczne, jeśli nie zostaną zastosowane w praktyce. Bez dobrej woli i odpowiedniej postawy człowieka dobre rozwiązania nigdy nie wpłyną na stan bezpieczeństwa pracy przedsiębiorstwa, a zła wola, brak wiedzy lub nieodpowiednia postawa mogą doprowadzić do tragedii. Wypadki zdarzają się dlatego, że ludzie albo nie potrafią rozpoznawać zagrożenia, albo wskutek choroby, zmęczenia, stresu czy nietrzeźwości nie są w stanie postępować uważnie. Zdarza się też często, że świadomie podejmują ryzyko. Analiza okoliczności zaistniałych w górnictwie zdarzeń wypadkowych wykazała, że najczęstszą przyczyną wypadków był brak uwagi i niezachowanie należytej ostrożności przez osoby poszkodowane. W wielu przypadkach do zdarzeń dochodziło z powodu stosowania niebezpiecznych metod pracy, wykonywania jej w sposób niezgodny z instrukcjami, regulaminami i technologią, a także niewłaściwej koordynacji prac zbiorowych. Było to związane z występującą u niektórych pracowników tendencją do upraszczania procesu pracy, co najczęściej odbywa się z pominięciem podstawowych zasad bezpieczeństwa.

Każda czynność wykonywana przez pracownika powinna wynikać z wiedzy, świadomości zagrożeń, umiejętności unikania sytuacji niebezpiecznych i odpowiedniej reakcji na niebezpieczne zachowania współpracowników. Problem socjalizacji pojawia się wówczas, gdy zaczynamy analizować, w jaki sposób i kiedy dostarczyć pracownikom tę wiedzę, reguły, normy i wartości, a także jak wykształcić przekonania i umiejętności, które później zostaną zrealizowane w działaniach. Socjalizacja to droga do odpowiedzi na pytania: jak nauczyć młodych ludzi bezpiecznej pracy z zespołem, w jaki sposób kształtować ich kulturę bezpieczeństwa i probezpieczną postawę wobec pracy. To także sposób na uzmysłowienie im posiadanej przez każdego potrzeby bezpieczeństwa, co może sprawić, że zasady bezpieczeństwa staną się naturalnym elementem codziennej pracy.

Socjalizacja jako proces kształtowania pracownika

Socjalizacja (z łaciny *socialis* – społeczny) to proces stawiania się danej jednostki aktywnym

uczestnikiem określonej grupy, przyswajania sobie przez nią wiedzy, umiejętności, wzorów zachowań, wartości i norm grupowych, także narastania w niej poczucia pełnej osobistej przynależności do grupy [1]. Dokonuje się poprzez oddziaływanie środowiska społecznego (np. rodziny, kolegów), osób (np. nauczyciela, przełożonego) lub instytucji (np. szkoły, zakładu pracy).

Pierwszą fazą socjalizacji jest socjalizacja pierwotna, w której człowiek w dzieciństwie staje się członkiem społeczeństwa w ramach wzajemnego oddziaływania dziecka i jego rodziców. Jednak z punktu widzenia wykształcenia w człowieku probezpiecznej postawy wobec pracy i stworzenia pola do ukształtowania kultury bezpieczeństwa, istotniejsza jest druga faza tego procesu, czyli socjalizacja wtórna. Obejmuje ona starsze dzieci i rozciąga się na dorosłe życie jednostki. Na tym etapie na zachowanie wpływa już nie tylko rodzina, ale także grupa rówieśnicza, grono przyjaciół, miejsca, w których przebywamy, to, co czytamy, oglądamy, słuchamy. W tej fazie człowiek zdobywa wiedzę niezbędną do poprawnego wykonywania ról społecznych – uczy się jak być uczniem, studentem, przyjacielem, ojcem, czy górnikiem. Odpowiedzialność za socjalizację przejmują takie instytucje, jak: szkoła, czy zakład pracy. Zachodzące tam interakcje uczą wartości, norm i przekonań składających się na wzór kultury, w jakiej funkcjonuje jednostka (m.in. kultury pracy obowiązującej w danym zakładzie). To w toku socjalizacji wtórnej młody człowiek przyswaja sobie wiedzę i umiejętność grania roli społecznej, jaką jest rola pracownika, uczy się spełniać swoim zachowaniem oczekiwania innych i przystosować swoje postępowania do postępowania innych.

Podejmowanie ryzyka przez ludzi młodych

Badania przeprowadzone przez CIOP-PIB wykazały, że osoby młode charakteryzuje niższy poziom kultury bezpieczeństwa [2]. Inne badania wskazują na to, że młodzież skłonna jest do podejmowania bardzo wysokiego ryzyka m.in. podczas prowadzenia pojazdu. Młodzi kierowcy (16-24 lata) prowadzą samochód z większą prędkością niż kierowcy starsi, ujawniają wiele niebezpiecznych zachowań (np. szybka jazda podczas złych warunków atmosferycznych). Wraz z wiekiem u młodzieży nasilają się ryzykowne zachowania, jednak zależność między podejmowaniem ryzyka zagrażającego zdrowiu

lub życiu a wiekiem ma kształt odwróconej litery U, a więc w pewnym momencie życia skłonność do ryzykowania się osłabia (rys. 1.).

Młodzi ludzie nie doceniają zagrożeń związanych z angażowaniem się w ryzykowne działania [3]. Osoby dorosłe postrzegają na ogół zagrożenia wynikające z podejmowania ryzyka jako większe, niż czynią to osoby w młodszym wieku. Badanie to pokazało także, że ocena zagrożenia jest skorelowana z częstością podejmowania ryzyka: im częściej ktoś podejmuje ryzykowne działania, tym częściej naraża się na możliwość poniesienia negatywnych konsekwencji.

W okresie dorastania człowiek jest przede wszystkim nastawiony na poszukiwanie w ryzyku silnej motywacji i podekscytowania. Niedostrzeżenie potencjalnych zagrożeń może wynikać albo z małego doświadczenia życiowego, albo z silnego nastawienia na osiąganie pozytywnych konsekwencji, powodującego ignorowanie znaczenia oceny strat. Coraz częstsze konfrontowanie się z sytuacjami zawierającymi ryzyko może skłaniać człowieka do zrewidowania naiwnego przekonania o tym, że ryzykowne działania dostarczają wyłącznie przyjemności i zaakceptowania „drugiej strony medalu”, którą w tym wypadku jest zagrożenie [4]. Socjalizacja, której celem jest kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa młodych pracowników, ma zatem szczególne znaczenie w przypadku przygotowania do pracy niosącej największe ryzyko utraty zdrowia i życia, do jakich należy praca w górnictwie [5], (rys. 2.).

Konieczność zatrudniania młodych pracowników generuje ryzyko, ponieważ przeważnie są to osoby bez doświadczenia zawodowego oraz odpowiedniego przygotowania do pracy (braki na poziomie edukacji). Górnictwo stwarza specyficzne warunki pracy, w których niedostatek wiedzy nie da się zastąpić intuicją. Niewiele pomaga także doświadczenie zawodowe zdobyte w innych zakładach pracy. Co więcej, wstępny okres pracy jest trudnym i stresującym dla pracownika czasem przystosowania się do warunków pracy i nowego środowiska społecznego. Nie znając dobrze swojej pracy, nowy pracownik nie zna także związanych z nią zagrożeń albo też zna teoretycznie, ale nie jest oswojony ze sposobami ich unikania. Nie czuje się członkiem społeczności pracowniczej, w związku z tym niełatwo zaangażować go we wspólne działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Ogromna jest więc znaczenie

właściwego przygotowania i wprowadzenia młodego człowieka w realia pracy w górnictwie, tak aby rozumiał związek pomiędzy kulturą bezpieczeństwa pracy pojedynczego pracownika a poziomem bezpieczeństwa pracy całego przedsiębiorstwa, aby traktował przestrzeganie zasad bezpieczeństwa pracy jako nierozłączny składnik czynności pracy, a nie dodatkowe obciążenie.

Procesem socjalizacji w górnictwie powinna być zatem objęta zarówno młodzież w wieku szkolnym i studenci – przyszli uczestnicy rynku pracy, aby bezpieczne nawyki wyrabiać jeszcze przed rozpoczęciem pracy – jak również młodzi oraz nowi pracownicy, którzy najsłabiej znają przyjęte w firmie wartości i zwyczaje (poprzez programy adaptacji zawodowej). Istotne jest, aby proces ten miał charakter planowy i prowadził do opanowania umiejętności potrzebnych do wykonywania powierzonych zadań, skutecznego odgrywania ról i dostosowywania się do funkcjonujących norm i wartości. Efektywne przeprowadzenie tego procesu przejawia się w poziomie kultury bezpieczeństwa pracy i wydajności nowego pracownika, w jego zaangażowaniu w realizację celów zakładu pracy oraz w chęci pozostania w nim [6].

Socjalizacja adeptów górnictwa w Katowickim Holdingu Węglowym S.A.

W procesie socjalizacji młody człowiek przyswaja sobie wiedzę i umiejętność odgrywania roli pracownika zakładu górniczego, uczy się spełniać swoim zachowaniem oczekiwania przełożonych oraz przystosowywać swoje postępowanie do postępowania kolegów i współpracowników. Duże znaczenie mają także zarówno działania wspierające, kierowane do pojedynczych osób, m.in. naśladownictwo, identyfikacja, wzmocnienia oraz przekaz symboliczny, jak i działania systemowe, adresowane do całych grup odbiorców [7]. Do tych drugich zaliczyć należy działalność edukacyjną, a także programy adaptacji zawodowej, przygotowywane z myślą o młodych i nowych pracownikach.

Katowicki Holding Węglowy S.A., realizując proces socjalizacji adeptów górnictwa prowadzi nie tylko działania wspierające, ale także systemowe, skierowane do młodzieży w wieku szkolnym i studentów, dzięki czemu zapewnią stały dopływ do zakładów górniczych odpowiednio przygotowanej i wykwalifikowanej kadry pracowników. W wyniku

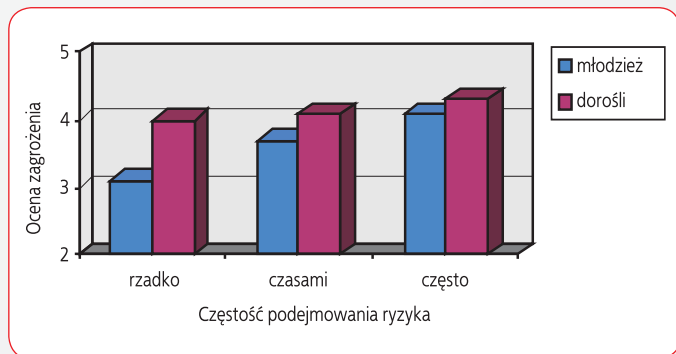
działań zainicjowanych w 2002 r. działa obecnie 5 szkół dziennych i 1 typu zaocznego. Kształcą one specjalistów w takich zawodach, jak: technik górnik, technik elektryk, technik elektronik, technik górnik o specjalności mechanicznej, górnik na poziomie 3-letniej szkoły zawodowej oraz technik przeróbki mechanicznej węgla. W szkołach średnich, kształcących na potrzeby spółki, uczy się ponad 800 osób. KHW S.A. corocznie angażuje się także w akcję naboru do szkół, m.in. zapewniając i finansując badania wstępne, a także umożliwiając odbycie praktyk zawodowych oraz podpisując umowy stypendialne z najlepszymi uczniami. Polityka ta będzie kontynuowana, a jej zakres jest systematycznie rozszerzany.

Adresatami działań realizowanych w porozumieniu z Politechniką Śląską w Gliwicach oraz Akademią Górniczo-Hutniczą w Krakowie są studenci tych uczelni (specjalności „górnictwych”), otrzymujący możliwość odbywania płatnych praktyk studenckich. Praktyki te pozwalają im z jednej strony poznać realia pracy górniczej, a z drugiej – dają potencjalnym pracodawcom możliwość oceny ich przydatności do pracy. Studenci, którzy uzyskali najlepszą ocenę z praktyk, mogą otrzymać stypendium fundowane.

Przykładem działania systemowego adresowanego do młodych pracowników jest program adaptacji zawodowej wdrożony w kopalniach należących do KHW S.A. w październiku 2008 r. Wprowadzono m.in. szczegółowe zasady rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy, które pozwolą na lepszy dobór pracowników pod względem ich motywacji do pracy, kwalifikacji i doświadczenia, co w konsekwencji wpłynie na ich lepszą adaptację do pracy.

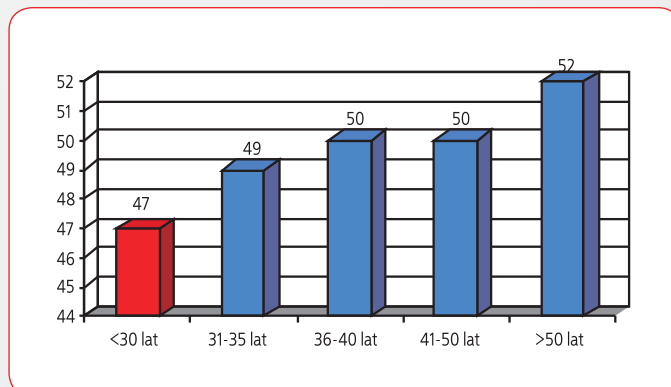
Celem programu jest zapoznanie młodych pracowników z zakładem pracy i przygotowanie do właściwego pełnienia roli zawodowej oraz ułatwienie i skrócenie okresu przystosowania się do pracy (startu zawodowego). Jest to niezwykle ważne z punktu widzenia kształtowania pożądanej postawy wobec bezpieczeństwa pracy, szczególnie w przypadku pracowników młodych, którzy nie posiadają jeszcze wymaganego doświadczenia zawodowego.

Zgodnie z przyjętym programem, w trakcie procesu adaptacji zawodowej pracownik powinien przyswoić sobie podstawową wiedzę z zakresu: podziemnych wyrobisk górniczych kopalni,



Rys. 1. Różnice między młodzieżą i osobami dorosłymi w ocenie zagrożeń związanych z podejmowaniem ryzyka dla trzech częstości angażowania się w ryzykowne działania [3]

Fig. 1. Differences between young people and adults in assessing risk associated with taking risks for the three frequencies of engaging in risky activities [3]



Rys. 2. Poziom kultury bezpieczeństwa w różnych grupach wiekowych [2]

Fig. 2. The level of safety culture in various age groups [2]



Szkolenie młodych pracowników KHW S.A.

The training of young workers of KHW SA

ty, oddziału, rejonu wentylacyjnego, w którym jest zatrudniony, zagrożeń występujących w oddziale oraz na wybranych stanowiskach pracy, obowiązków pracowniczych, wynikających z regulaminu pracy i oczekiwań kierownictwa kopalni, bezpiecznego przemieszczania się w wyrobiskach kopalni, umiejętności reagowania na zagrożenia oraz wykonywania pracy na stanowisku pracy zgodnie z zasadami bhp.

W całym procesie adaptacji zawodowej można wyróżnić kilka charakterystycznych etapów. Etap pierwszy to bardzo istotny dla młodego pracownika pierwszy dzień na stanowisku pracy, czyli wprowadzenie w środowisko pracy, poznanie osób, z którymi nowo przyjęty będzie współpracować, poznanie uprawnień i obowiązków. Jest to okres, w którym następuje przekazanie informacji o firmie, formalnościach związanych z przyjęciem do pracy oraz warunkach pracy i płacy. Obejmuje on również instruktaż ogólny, którego zadaniem jest m.in. zapoznanie pracownika z przepisami zawartymi w kodeksie pracy, w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy, z przepisami oraz zasadami bhp, zasadami udzielania pierwszej pomocy itd.

Drugi etap to pierwszy miesiąc pracy, z którym wiąże się poznanie miejsca i charakteru pracy. Pracownikowi są przydzielane pierwsze zadania, podczas których uczy się prawidłowego i bezpiecznego sposobu postępowania. Pracownicy zachęcani są do aktywności i zadawania pytań. Wpajana jest potrzeba korzystania z odpowiednich urządzeń zabezpieczających i stosowania właściwych środków ostrożności. Po pierwszym miesiącu dokonuje się indywidualnej oceny pracownika, jest to również okres zakończenia instruktażu stanowiskowego. Odpowiedzialność za prawidłowy przebieg tego etapu spoczywa na kierowniku komórki organizacyjnej, w której zatrudniony jest nowy pracownik, oraz instruktorze praktycznej nauki zawodu.

Etap trzeci trwa sześć miesięcy. Jest to okres realizacji konkretnych zadań na stanowiskach pracy. W tym czasie dokonywana jest przynajmniej dwukrotna ocena pracownika (omówienie postępów i trudności, weryfikacja wiedzy, znajomości miejsca pracy, wymiana obserwacji i doświadczeń pod okiem instruktora praktycznej nauki zawodu i kierownika oddziału). Po okresie 6 miesięcy następuje gruntowna ocena postawy pracownika, jego możliwości współpracy w zespole, zaangażowania

w pracy. Pozytywny wynik jest podstawą do skierowania pracownika na dodatkowe kursy, szkolenia, zgodnie z przyjętą polityką kadrową oraz aktualnymi potrzebami zakładu. Pracownik mający wysokie kompetencje, przejawiający wybitne zdolności czy głębokie zaangażowanie w pracę, powinien wziąć udział w „Programie talentów”. Po tym okresie podejmowana jest decyzja o jego dalszym zatrudnieniu. Nadzór nad całością procesu adaptacji pełni Dział Rekrutacji i Adaptacji Zawodowej.

Wdrożony w kopalniach Katowickiego Holdingu Węglowego S.A. program adaptacji zawodowej jasno określa ścieżkę rozwoju zawodowego dla osób nowo przyjętych, dzięki czemu zmniejsza się stres oraz niepewność, towarzyszące podejmowaniu nowej pracy. Wskazanie ścieżki rozwoju zawodowego powinno nastąpić po okresie 3 miesięcy oraz zakończeniu okresu adaptacji zawodowej.

Pracownicy oddziałów górniczych mogą zostać dopuszczeni do pracy na stanowisku młodszego górnika (po okresie 6 miesięcy stażu na stanowiskach dołowych), a następnie górnika (po 12 miesiącach pracy lub 3 lat w zależności od posiadanego wykształcenia). Dopuszczenie do pracy na stanowiskach wymagających szczególnych kwalifikacji następuje zgodnie z wymaganiami ustalonymi w rozporządzeniu ministra gospodarki z dnia 11 czerwca 2002 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od osób kierownictwa i dozoru ruchu zakładów górniczych, mierniczego górniczego i geologa górniczego oraz wykazu stanowisk w ruchu zakładu górniczego, które wymagają szczególnych kwalifikacji. Pracownicy mają możliwość uzyskania tytułu technika górnika – w wybranych placówkach szkolnych i ośrodkach szkolenia zawodowego w systemie wieczorowym, zaocznym lub eksternistycznym. Program nauki obejmuje okres 3 lat. Równoległe i niezależnie od form uzupełniania wykształcenia górniczego osoby nowo zatrudnione są kierowane na kursy specjalistyczne, np. w zakresie obsługi maszyn i urządzeń.

Biorąc pod uwagę fakt, iż wprowadzone w październiku 2008 r. zasady adaptacji były działaniem nowatorskim, reaktywowanym po okresie kilkunastoletniej przerwy, a w związku z tym – w dużej mierze – oparte na założeniach teoretycznych, po rocznym okresie ich funkcjonowania zdecydowano dokonać w nich pewnych korekt. Wynikają one z doświadczeń, uwag i propozycji składanych przez

osoby realizujące te działania w praktyce, czyli przez inspektorów ds. adaptacji, instruktorów szkolenia praktycznego oraz opiekunów nowo przyjętych. Zasadnicze zmiany polegają na uproszczeniu toku postępowania oraz ograniczeniu dokumentacji wykorzystywanej w procesie adaptacji zawodowej, jak również sprecyzowaniu niektórych elementów procesu rekrutacji i adaptacji zawodowej. W grudniu 2009 r. wdrożono we wszystkich kopalniach zatwierdzoną przez Zarząd KHW SA procedurę „Rekrutacja i adaptacja zawodowa”. Dokonane zmiany powinny usprawnić przebieg procesu adaptacji zawodowej nowo przyjętych i przyczynić się do jeszcze lepszego przystosowania ich do realizacji zadań, jakie stawia przed nimi praca w kopalni.

Podsumowanie

Właściwie przygotowany i przeprowadzony proces socjalizacji adeptów górnictwa ma ogromny wpływ na ogólny poziom kultury bezpieczeństwa pracy całego przedsiębiorstwa. Młodzi pracownicy z natury nie przykładają dużej wagi do zagrożeń związanych ze zdrowiem, mogą również przejawiać w pracy zachowania niebezpieczne i nadmiernie ryzykowne, co zwiększa ich podatność na urazy i wypadki [8]. Dlatego socjalizacja, której celem jest kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa przyszłych i młodych pracowników ma szczególne znaczenie w przypadku przygotowania do pracy noszącej największe ryzyko utraty zdrowia i życia w pracy, do jakich należy praca w górnictwie.

Należy także pamiętać, że realizacji zarówno działań wspierających, jak i programów adaptacji zawodowej – niezależnie od formalnego ujęcia informacji, jakie muszą zostać przekazane – powinna towarzyszyć atmosfera życzliwości, otwartości i służenia radą ze strony kierownictwa zakładu górniczego w razie pojawienia się jakichkolwiek wątpliwości lub problemów. Tylko wówczas bowiem proces socjalizacji będzie w stanie przynieść w pełni zamierzone rezultaty.

PIŚMIENICTWO

- [1] D.C. Miller, W.H. Form *Industrial Sociology*. Harper, Nowy Jork 1951, s. 520
- [2] M. Milczarek *Rok 2006 Europejskim Rokiem Młodych – problemy adaptacji w miejscu pracy*. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Warszawa 2006, s. 14
- [3] L. D. Cohn, S. MacFarlane, W. K. Imai, C. Yanez *Risk-Perception: Differences Between Adolescents and Adult*. Health Psychology 2005, 14, 217-222
- [4] T. Zaleśkiewicz *Przyjemność czy konieczność. Psychologia postrzegania i podejmowania ryzyka*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. Gdańsk 2005, s. 72-77
- [5] M. Milczarek *Ocena i kształtowanie kultury bezpieczeństwa dla potrzeb prewencji wypadkowej* [w:] *Podstawy prewencji wypadkowej*. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Warszawa 2003, s. 291-301
- [6] S. Robbins *Zachowania w organizacji*. PWE, Warszawa 1998
- [7] A. Szczygielska, J. Wrzeńska *Kształtowanie pozytywnej postawy pracowników wobec bezpieczeństwa pracy*. „Bezpieczeństwo Pracy” 12(459)2009, s. 16-19
- [8] J. Kutkowski, W. Kosiorek *Wpływ prestiżu i autorytetu osobistego dozoru na efekt bezpieczeństwa pracy w kopalni* [w:] *Materiały z XI Konferencji: Problemy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w polskim górnictwie*. Andrychów, 21-22 kwietnia 2009 r. Katowice, 2009, s. 263-269