

8

PROCES PRZYGOTOWANIA PRACOWNIKÓW DO PODJĘCIA BEZPIECZNEJ PRACY NA PRZYKŁADZIE KOPALNI

8.1 WPROWADZENIE

Zgodnie z współczesnymi koncepcjami zarządzania bezpieczeństwem zalecane jest stosowanie profilaktycznych działań technicznych, organizacyjnych i psychologicznych. Poza dotychczasowymi działaniami techniczno-organizacyjnymi, istotne stało się wyposażenie ludzi w wiedzę, doświadczenie, oraz motywację do podejmowania bezpiecznych zachowań oraz unikania ryzyka [6, 8, 10]. Ponieważ to dzięki pracownikom odnoszone są sukcesy, jak i również powstają awarie, wypadki i katastrofy. Zakup nowoczesnego i bezpiecznego sprzętu oraz wprowadzenie nieryzykownych technologii są niezbędnymi zabiegami w redukowaniu wypadkowości i zachorowalności zawodowej, ale ważny jest również dobrze dobrany, wyszkolony i dostatecznie poinstruowany wykonawca danej pracy [3, 4, 11].

Proces przygotowania pracowników do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, jest niezwykle ważny. Wiadomo także, iż oprócz odpowiedniego doboru do pracy, adaptacji zawodowej, motywowania, redukcji stresu zawodowego bardzo ważnym aspektem są przeprowadzane w przedsiębiorstwie szkolenia. Jednakże już wielu pracodawców jak i pracowników nie uświadamia sobie że, bezpieczne warunki a także bezpieczne zachowanie w pracy nie powstają samoistnie, ale muszą zostać wypracowane według z góry przyjętego programu. Konieczne jest więc podejmowanie działań ukierunkowanych na polepszenie warunków pracy, wyposażenia i postępowania zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników [7, 11].

Występujące wypadki, ich skutki, oraz zły stan zdrowia pracowników (spowodowany pracą w niekorzystnych warunkach materialnego środowiska pracy) stanowią przyczynę znacznych strat finansowych poszkodowanych, ich pracodawców, a także całego społeczeństwa [4, 11].

Dlatego też koniecznym jest podjąć działania w celu skutecznego osiągnięcia poprawy stanu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. W prezentowanym artykule skupiono się na systemie szkoleń, doskonaleniu zawodowym oraz adaptacji, nowozatrudnionego pracownika na stanowisku robotniczym w kopalni.

8.2 ORGANIZACJA DOBORU ZAWODOWEGO I ADAPTACJI DO PRACY I PRZEDSIĘBIORSTWA

Każdy nowozatrudniony pracownik powinien przejść proces przygotowania do bezpiecznego wykonywania pracy. W procesie tym można wyróżnić: dobór do pracy i adaptację zawodową, szkolenie, motywowanie oraz redukcję stresu zawodowego.

Na poziom przydatności do pracy mają wpływ kwalifikacje, a także sprawność fizyczna i intelektualna. Każda praca wymaga posiadania pewnego wypośrodkowania wiedzy i sprawności. W przypadku gdy są one za niskie w stosunku do wymagań stawianych przez realizowane zadania, wykonywana praca jest zbyt trudna. Mogą wówczas zostać popełnione różne błędy doprowadzające do braków, zniszczenia wyposażenia lub do wypadków. Poziom sprawności i kwalifikacji mocno przewyższający poziom optymalny jest również niekorzystny, gdyż powoduje, że praca jest dla wykonawcy zbyt łatwa i monotonna. W takich sytuacjach robotnicy pracują z „uśpioną” świadomością albo zaczynają podejmować ryzyko, aby podnieść atrakcyjność wykonywanych zadań, co także może prowadzić do awarii, braków bądź wypadków. Do prostych i łatwych zadań można dobierać mniej zdolnych lub sprawnych pracowników, natomiast zadania trudne powinni wykonywać pracownicy najzdolniejsi, najbardziej sprawni mający niezbędną wiedzę i doświadczenie. Gdy praca stawia szczególnie wysokie wymagania, to w doborze zawodowym należy ten fakt uwzględnić albo poprzez szukanie wykonawcy obdarzonego specjalnymi uzdolnieniami, albo też poprzez dobór kandydata rokującego ukończenie szkolenia z pozytywnym wynikiem.

Człowiek jest przydatny do pracy na określonym stanowisku, gdy posiada zawodowe, fizyczne i psychologiczne kwalifikacje do efektywnej i bezpiecznej pracy. Przydatność do pracy można stwierdzić po zatrudnieniu, na podstawie uzyskiwanych wyników w pracy, oraz przed zatrudnieniem w postaci rozmowy kwalifikacyjnej na podstawie prognozy czy dany kandydat nadaje się czy nie do pracy na danym stanowisku [11].

Kwalifikacje fizyczne opierają się przede wszystkim na uwzględnieniu predyspozycji fizycznych danego kandydata oraz na ocenieniu czy nadaje się on do danej pracy czy nie. Stwierdzenie kwalifikacji psychologicznych stanowi w niektórych pracach formalnie i prawnie określony wymóg dopuszczenia do pracy na stanowisku. Często badania psychologiczne stanowią specjalistyczne uzupełnienie rutynowej procedury przyjmowania do pracy, która zazwyczaj obejmuje: sprawdzenie formalnych uprawnień, analizę danych personalnych i biograficznych, kontrolę stanu zdrowia, oraz analizę treści opinii z poprzedniego miejsca pracy [5, 8, 11].

Osoba nowo zatrudniona nie będzie od razu samodzielny i efektywnie pracującym członkiem załogi. Pierwsze tygodnie lub miesiące są okresem, w którym kształtują się jego nawyki zawodowe oraz postawa wobec zakładu, przełożonych i obowiązujących zasad bezpieczeństwa. Dlatego też należy podkreślić że okres adaptacji jest bardzo ważny w dalszym rozwoju i kształtowaniu nowoprzyjętych pracowników.

Okresem adaptacji należy tak pokierować, aby nowi pracownicy:

- którzy „przynieśli” do zakładu niewłaściwe przyzwyczajenia lub postawy związane z podejmowaniem ryzyka, nie mogli lub nie chcieli z nich korzystać,
- nabyli przyzwyczajzeń i postaw preferowanych przez kierownictwo nowego zakładu,
- dowiedzieli się, że obowiązkiem każdego pracownika jest wykonywanie wszystkich czynności zawodowych z myślą o bezpieczeństwie własnym i innych [11].

Przebieg i wyniki adaptacji zawodowej w dużym stopniu zależą od przyjęcia nowego pracownika przez swojego przełożonego oraz przez zespół. Nowy pracownik zwykle stara się dowieść, że spełnia pokładane w nim nadzieje, chce współpracować z członkami zespołu, aby wyrzucić na nich jak najlepsze wrażenie. Bierze także z nich przykład, jeśli stwierdzi, że jego przełożeni i współpracownicy tolerują zagrożenia i postępują wbrew przepisom BHP, to przejmie ich postawy. Jeśli zaś zespół do którego dołączył okaże się nietolerancyjny wobec zagrożeń i skrupulatnie przestrzegający zasad BHP, to wówczas przejmie te preferencje i będzie je stosował [5, 11].

Przygotowanie ludzi do przyjęcia nowego pracownika polega na:

- uprzedzeniu zespołu o mającym nastąpić przyjęciu nowego pracownika,
- podaniu o nim informacji np. kto to jest, jakie posiada wykształcenie, co potrafi robić,
- przekonanie członków zespołu, że swoim zachowaniem wywierają wpływ na jego przyszłe postępowanie i przedstawieniu im szczególnej roli dobrego przykładu, zwłaszcza w odniesieniu do zasad BHP,
- interweniowaniu członków zespołu, w momencie gdy nowy pracownik będzie próbował postąpić niezgodnie z przepisami BHP,
- przedstawieniu nowego pracownika poszczególnym członkom zespołu.

Przygotowanie miejsca pracy polega na stworzeniu atmosfery oczekiwania na nowego pracownika. Ważne jest, aby nowy pracownik spotkał się z materialnymi oznakami oczekiwania np. w postaci wolnego miejsca w szafce ubraniowej, oczekujących na niego narzędzi, wyposażenia ochronnego itp. Przygotowanie nowego pracownika zakłada udzielenie mu informacji o przedsiębiorstwie, poinformowanie go o obowiązujących zwyczajach, oczekujących go zadaniach, ryzyku, na jakie będzie narażony przy wykonywaniu zadań i sposobach jego redukcji oraz o możliwościach rozwoju zawodowego w zakładzie pracy.

Warunkiem szybkiej i prawidłowej adaptacji jest otrzymywanie informacji zwrotnej o wynikach pracy i czynionych postępkach a także o brakach i niedociągnięciach, które trzeba wyeliminować [5, 9, 10].

8.3 ORGANIZACJA ADAPTACJI ZAWODOWEJ PRACOWNIKA NA STANOWISKU ROBOTNICZYM W KWK

Adaptacja zawodowa nowozatrudnionego pracownika na stanowisku pracy rozumiana jest jako:

- czas pozwalający nowoprzyjętemu pracownikowi na zintegrowanie się z zakładem górniczym,

- okres wdrażania się pracownika w całokształt czynności zawodowych na stanowisku pracy,
- zespół celowych działań, tworzących sprzyjające warunki, umożliwiające pracownikom nowoprzyjętym uzyskanie wymaganych i oczekiwanych efektów pracy, przy jednoczesnym zagwarantowaniu bezpieczeństwa i higieny warunków pracy.

Zasady przebiegu adaptacji zawodowej przeznaczone są dla nowoprzyjętych pracowników na stanowiskach robotniczych pod ziemią i na powierzchni kopalni, określają one przebieg procesu ułatwiającego wprowadzenie pracownika nowoprzyjętego do bezpiecznej pracy w kopalni.

Adaptacja zawodowa pracowników nowoprzyjętych trwa minimum 3 miesiące, liczone od daty rozpoczęcia szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP. Kończy się oceną przebiegu procesu adaptacji. Jeśli pracownik nowoprzyjęty nie uzyska po tym okresie pozytywnej oceny, okres ten może być wydłużony. Łączny okres procesu adaptacji nie może przekroczyć 6 miesięcy [2].

Adaptacja zawodowa dzieli się na dwa etapy:

Etap I – szkolenie wstępne w dziedzinie BHP przeprowadzane w formie instruktażu, na które składają się:

- 1) szkolenie wstępne ogólne – "instruktaż ogólny",
- 2) szkolenie wstępne na stanowisku pracy – "instruktaż stanowiskowy".

Etap II – adaptacja zawodowa w środowisku pracy.

Osoba przed przyjęciem do pracy podlega wstępnym badaniom lekarskim oraz badaniom psychologicznym. Pozytywny wynik tych badań jest jednym z warunków przyjęcia do pracy. Stosunek pracy pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem powstaje przez zawarcie umowy o pracę. Pierwsza umowa obowiązuje na czas określony i jest to okres od 6 do 7 miesięcy, druga zawierana jest na czas nieokreślony. Przed zakończeniem umowy na czas określony pracownik zwraca się do pracodawcy z podaniem o przedłużenie z nim umowy o pracę. Pracownikowi nowoprzyjętemu zostaje wyznaczony oddział, w którym będzie świadczył pracę, zgodny z jego wykształceniem, potrzebami kopalni i obowiązującymi przepisami. W oddziale tym pracownik odbywa szkolenie wstępne w dziedzinie bhp w zakresie instruktażu stanowiskowego oraz przechodzi proces adaptacji zawodowej w środowisku pracy.

W celu odróżnienia pracowników nowoprzyjętych będących w okresie adaptacji zawodowej od pozostałych pracowników, stosowane przez nich hełmy ochronne mają kolor czerwony.

Dział Zatrudnienia i Spraw Osobowych wydaje pracownikowi nowoprzyjętemu „Kartę przebiegu procesu adaptacji zawodowej” oraz „Kartę oceny procesu adaptacji zawodowej pracownika”. Koordynacją działań związanych z przebiegiem procesu adaptacji zawodowej zajmuje się wyznaczony przez Dyrektora ds. Pracy pracownik Działu Zatrudnienia i Spraw Osobowych. Kontrolą działań związanych z prawidłowym przebiegiem procesu adaptacji zawodowej zajmuje się wyznaczony pracownik działu BHP [2].

Jak zostało powyżej przedstawione pierwszym etapem adaptacji zawodowej nowoprzyjętego pracownika jest szkolenie wstępne w dziedzinie BHP.

Przeprowadzone jest ono zgodnie z aktualnymi przepisami oraz zasadami obowiązującymi w kopalni, w formie instruktażu ogólnego i stanowiskowego. Instruktaże realizowane są w oparciu o programy szkoleniowe zatwierdzone przez Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego.

W trakcie szkolenia wstępnego pracownicy nowoprzyjęci zatrudnieni pod ziemią przechodzą szkolenie w zakresie posługiwania się aparatem izolującym drogi oddechowe, które to szkolenie przeprowadzane jest przez Kopalnianą Stację Ratownictwa Górniczego oraz realizują wszystkie procedury związane z przyjęciem do pracy, wynikające z Karty Obiegowej Przyjęcia, wydanej przez dział Spraw Osobowych. Ponadto zostaje im przydzielone miejsce w łaźni oraz wydane zostają przez oddział macierzysty dokumenty umożliwiające pobranie przysługującego sortu odzieży i obuwia roboczego.

Instruktaż ogólny przeprowadzany jest przed dopuszczeniem do wykonywania pracy nowo zatrudnionych pracowników i pozwala uczestnikom szkolenia m.in. na zapoznanie się z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w kodeksie pracy, układzie zbiorowym, regulaminie pracy, z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w zakładzie oraz z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku, podstawowymi informacjami o jednostce organizacyjnej w której pracuje, jej strukturach oraz regułach funkcjonowania Kompani Węglowej S.A. Czas trwania Instruktażu ogólnego wynosi 8 godzin dla pracowników zatrudnionych na powierzchni i 16 godzin dla pracowników zatrudnionych pod ziemią. Podczas instruktażu ogólnego pracownicy nowoprzyjęci zapoznani zostają z zasadami przebiegu procesu adaptacji zawodowej w środowisku pracy. Odbycie instruktażu ogólnego potwierdza wyznaczony pracownik Działu BHP, który po wydaniu pracownikowi Dziennika Instruktażu Stanowiskowego kieruje go do oddziału macierzystego, celem odbycia instruktażu stanowiskowego

Instruktaż stanowiskowy odbywa się w wyznaczonym pracownikowi nowoprzyjętemu oddziale. Przeprowadza go wyznaczony przez kierownika oddziału pracownik – Instruktor – przeszkolony w zakresie metod udzielania instruktażu na stanowisku pracy, posiadający kwalifikacje i doświadczenie zawodowe umożliwiające mu przekazanie pracownikowi nowoprzyjętemu wymaganego zakresu wiedzy i umiejętności. Jeden instruktor może sprawować jednocześnie opiekę maksymalnie nad trzema pracownikami nowoprzyjętymi. Instruktaż stanowiskowy zapewnia uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy, ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach. Czas trwania Instruktażu stanowiskowego wynosi 5 dni dla pracowników zatrudnionych na powierzchni, i 10 dni dla pracowników zatrudnionych pod ziemią. W pierwszym dniu instruktażu stanowiskowego, pracownicy nowoprzyjęci przebrani w odzież i obuwie

roboty spotykają się przed podjęciem pracy ze swoim instruktorem, w czasie i miejscu wskazanym przez kierownika oddziału.

Szkolenie prowadzone w formie instruktażu na stanowisku, na którym będzie zatrudniony instruowany pracownik uwzględnia następujące etapy:

- rozmowę wstępną instruktora z instruowanym pracownikiem, obejmującą swoim zakresem m.in. zapoznanie się z pracownikiem, poznanie posiadanego przez niego doświadczenia zawodowego, wprowadzenie w zakres czynności, przekazanie podstawowych informacji o obowiązujących procedurach i przyjętych zwyczajach na kopalni związanych z ewidencją czasu pracy, spożywaniem posiłków i sposobem ich przechowywania, zwyczajami wynikającymi z pracy górniczej pod ziemią itp.
- pokaz i objaśnienie przez instruktora całego procesu pracy, który ma być realizowany przez pracownika,
- próbne wykonywanie procesu pracy przez pracownika przy korygowaniu przez instruktora sposobów wykonywania pracy,
- samodzielną pracę instruowanego pracownika pod nadzorem instruktora,
- sprawdzenie i ocenę przez instruktora sposobu wykonywania pracy przez pracownika [2].

Kierownik oddziału, w którym pracownicy nowoprzyjęci przechodzą instruktaż stanowiskowy zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi nowoprzyjętemu opieki ze strony instruktora w każdy dzień instruktażu. Każdorazowo pracownicy nowoprzyjęci powinni posiadać wymagane przepisami środki ochrony indywidualnej, odzież ochronną, jak również opatrunek osobisty. Każdego dnia instruktażu stanowiskowego instruktor zobowiązany jest przeprowadzić kontrolę wyposażenia pracowników nowoprzyjętych w tym, w środki i sprzęt ochrony indywidualnej. Każdorazowo w ramach instruktażu stanowiskowego pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych na dole kopalni udają się pod opieką instruktora na zjazd na dół, na wyznaczone przez dozór oddziałowy stanowiska pracy. Natomiast pracownicy zatrudnieni na powierzchni udają się wraz z instruktorem na wyznaczone, wskazane przez osobę dozoru stanowisko pracy. W trakcie pierwszego dnia instruktażu stanowiskowego nowoprzyjęci pracownicy są informowani przez instruktorów o czasie i miejscu kolejnych spotkań przed wspólnym udaniem się na stanowisko pracy. Instruktor oraz osoba nadzorująca prowadzony w oddziale instruktaż zobowiązani są prowadzić stosowną dokumentację z przebiegu instruktażu w postaci Dziennika Instruktażu Stanowiskowego.

Drugim etapem adaptacji nowozatrudnionego pracownika jest jego adaptacja zawodowa w środowisku pracy. Poniżej, przedstawiono jej zasady:

- Po zakończeniu instruktażu stanowiskowego, a tym samym całego szkolenia wstępного w dziedzinie bhp, pracownik nowoprzyjęty kontynuuje proces adaptacji zawodowej w środowisku pracy.
- Proces adaptacji zawodowej pracowników nowoprzyjętych zarówno na dole jak i na powierzchni odbywa się w wyznaczonym dla pracownika oddziale, na stanowiskach wyznaczonych przez dozór oddziałowy, pod nadzorem wyznaczonego przez

kierownika oddziału pracownika – Opiekuna, który wdraża pracownika nowoprzyjętego w całość czynności zawodowych.

- Opiekun może sprawować jednocześnie opiekę maksymalnie nad trzema pracownikami nowoprzyjętymi.
- Podczas nieobecności opiekuna, kierownik oddziału wyznacza innego pracownika oddziału – Opiekuna zastępującego – który przejmuje zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności opiekuna, związanych z prawidłowym prowadzeniem adaptacji zawodowej pracownika nowoprzyjętego.
- Opiekunem zastępującym mogą być osoby wyznaczone przez kierownika oddziału, posiadające doświadczenie zawodowe, wykazujące się stosowaniem bezpiecznych metod pracy oraz posiadające umiejętności ich przekazywania, propagujące bezpieczne zachowanie w środowisku pracy, cieszące się nienagannym autorytetem wśród pozostałych pracowników. Wskazaniem jest, aby osoby te posiadały uprawnienia do przeprowadzania instruktażu na stanowiskach pracy [2].

Zakończenie procesu adaptacji zawodowej przeprowadzane jest po upływie minimum 3 miesięcy liczonych od daty rozpoczęcia szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP. Adaptacja zawodowa kończy się przeprowadzeniem oceny procesu adaptacji nowoprzyjętych pracowników w środowisku pracy. Zasadniczym celem oceny procesu adaptacji zawodowej jest ustalenie w jakim stopniu pracownik osiąga postawione przed nim cele, a jeśli ich nie osiąga, to jakie są tego przyczyny i jak można pomóc w ich przezwyciężeniu. Oceny dokonuje Komisja Egzaminacyjna [2].

8.4 WYPOSAŻENIE PRACOWNIKÓW W WIEDZĘ I UMIEJĘTNOŚCI POPRZEZ KURSY DOSKONALĄCE I PODWYŻSZAJĄCE KWALIFIKACJE ZAWODOWE

Kursy doskonalące pozwalają pracownikowi w sposób świadomy, efektywny i właściwy na wykonanie swoich zadań z coraz to bardziej zmechanizowanymi urządzeniami wykorzystywanymi w pracy pod ziemią. Istotne jest aby pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych posiadali odpowiednie kwalifikacje i jak największy zasób wiedzy która pozwoli na bezpieczną pracę.

Jednym z pierwszych kursów jakie może ukończyć pracownik jest Kurs Kwalifikacyjny Robotnika Górniczego pod ziemią (młodszy górnik) w zakładach górniczych.

Celem kursu jest przygotowanie uczestników do pracy na stanowisku Robotnika Górniczego pod ziemią oraz zapoznanie z podstawowymi urządzeniami górnictwem i zasadami ich obsługi. W ramowym programie nauczania kursu młodszego górnika „Nowoczesne górnictwo stanowi odrębną dziedzinę wiedzy, obejmującą całość zagadnień związanych w wydobywaniem z ziemi kopaliny użytecznej, a więc jej poszukiwanie, udostępnianie, przygotowywanie, eksploatację i przeróbkę” [12]. Każdy kursant podczas trwania kursu poznaje i utrwala podstawowe zagadnienia górnictwa. Przede wszystkim umiejętność obsługi przenośników taśmowych i zgrzebłowych jak również obsługę kołowrotów. Pięćdziesiąt roboczodniówek ma na celu zapoznanie kursanta z pracą kopalni na różnych oddziałach. Ma to również za zadanie przedłużenie

adaptacji zawodowej pracownika, ponieważ dalej pracownik jest pod nadzorem uprawnionego opiekuna. Ukończenie kursu z wynikiem pozytywnym uprawnia kursanta do zajmowania stanowiska młodszego górnika w kopalni.

Jednym z najważniejszych kursów kwalifikacyjnych jest Kurs na tytuł Zawodowy Górnika. Pierwszym warunkiem do uzyskania powyższego tytułu jest ukończenie kursu przygotowawczego na tytuł Zawodowy Górnika Eksploatacji Podziemnej. Kurs ma na celu przygotowanie uczestników kursu do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł Zawodowy Górnika Eksploatacji Podziemnej. Zakres tematyczny kursu obejmuje wiadomości i umiejętności właściwe dla kwalifikacji w zawodzie: Górnika Eksploatacji Podziemnej.

Kurs ma na celu, dla posiadających tytuł Zawodowy Górnika Eksploatacji Podziemnej, odbycie specjalistycznego przeszkolenia przed dopuszczeniem do pracy na stanowisku Górnika. Zakres tematyczny kursu obejmuje wiadomości niezbędne do prawidłowego i bezpiecznego wykonywania czynności wynikających ze specyfiki pracy zakładu górniczego oraz stanowiska Górnika Eksploatacji Podziemnej w tym zagadnieniu z zakresu bhp oraz technologii robót górniczych. Kurs prowadzony jest w oparciu o szczegółowy plan nauczania. Szkolenie praktyczne prowadzone jest przez doświadczonych górników, posiadających odpowiednie uprawnienia instruktora. Treść szkolenia teoretycznego wiąże się z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i zarządzeniami górniczymi, posługując się przykładami charakterystycznych wypadków przy pracy w kopalni. Przy omawianiu tych wypadków podaje się przebieg zdarzenia, przyczyny powstania, skutki oraz sposoby zapobiegania. Podkreśla się jak ważna dla bezpieczeństwa ruchu zakładu górniczego i załogi jest świadomość występowania zagrożeń i właściwe wykonywanie powierzonych obowiązków, a w szczególności jakość wykonywanych prac. Wykłady prowadzą osoby o stwierdzonych kwalifikacjach na stanowiska osób dozoru w zakresie objętym programem i posiadające odpowiednie doświadczenie oraz wiedzę z zakresu programu. Wykłady uzupełnia się przykładami skutków zaniedbań, niewłaściwej pracy lub nieprzestrzegania przepisów jakie miały miejsce w górnictwie krajowym i za granicą.

Po ukończeniu kursu z wynikiem pozytywnym pracownik może zajmować stanowisko Górnika w kopalni. Co pięć lat konieczne jest odbycie jednodniowego szkolenia specjalistycznego dla osób zatrudnionych na stanowisku Górnika. Ma ono na celu przypomnienie, uzupełnienie i aktualizację wiadomości i umiejętności w szczególności z zakresu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykonywaną pracą, zagrożeń związanych z wykonywaną pracą oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami z uwzględnieniem specyfiki stanowisk, postępowania w razie wypadku i w sytuacjach zagrożeń.

Jednym z kursów wymagających najbardziej szczególnych kwalifikacji które mogą zdobyć osoby zatrudnione na stanowisku Górnika jest Operator Samojezdnych Maszyn Przodkowych – Kombajnów Ścianowych. Celem szkolenia jest przygotowanie słuchaczy kursu do prawidłowej i bezpiecznej pracy podczas wykonywania czynności na stanowisku Operatora Kombajnów Ścianowych.

Szkolenie przeprowadzane jest na podstawie szczegółowego programu w oparciu

o materiały dotyczące aktualnie eksploatowanych urządzeń. Kurs kończy się egzaminem przed komisją kwalifikacyjną, po zdaniu którego pracownik jest przygotowany do bezpiecznej pracy na stanowisku Górnika Kombajnisty.

Najbardziej odpowiedzialnym stanowiskiem pracy w kopalni jest Górnik Strzałowy. Żeby móc pracować na tym stanowisku wymagane jest ukończenie szkolenia specjalistycznego techniki strzałowej w zakresie metod strzelania dla Górnika Strzałowego w podziemnych zakładach górniczych. Celem szkolenia jest przygotowanie słuchaczy w zakresie metod strzelania do prawidłowego i bezpiecznego wykonywania czynności na stanowisku Górnika Strzałowego w podziemnych zakładach górniczych. Szczególną uwagę zwraca się na przestrzeganie przepisów bhp. Przed przystąpieniem grupy do zajęć, wykładowca (instruktor) omawia zagrożenia związane z wykonywaniem robót strzałowych i kontaktem z materiałami wybuchowymi i inicjującymi wybuch. Przez okres szkolenia instruktor powinien wyrobić u słuchaczy systematyczność i dokładność pracy. W szkoleniu praktycznym zwraca się uwagę na bezpieczne wykonywanie czynności przy robotach strzałowych oraz organizacji pracy. Szkolenie praktyczne powinni prowadzić instruktorzy strzałowi, posiadający zdolności przekazywania szkolonym właściwych wiadomości. Instruktor w trakcie szkolenia prezentuje prawidłowość wykonywanych czynności przez górnika strzałowego i poprzez ćwiczenia powoduje prawidłowe ich wykonywanie przez słuchaczy kursu.

W pierwszych pięciu latach pracy jeżeli pracownik specjalizuje się na danym oddziale można go przeszkolić jeszcze przez szereg kursów dających uprawnienia do bezpiecznej i prawidłowej pracy na danym stanowisku.

8.5 PODSUMOWANIE

Największym kapitałem przedsiębiorstwa są jego pracownicy. Jak już zostało wspomniane na wstępie to dzięki nim odnoszone są sukcesy, jak również wskutek ludzkiej działalności powstają awarie, wypadki i katastrofy. Dlatego też, dobrze dobrany, wyszkolony i zmotywowany do bezpiecznej pracy, pracownik jest dla zakładu bezcenny.

„Zachowanie bezpieczeństwa pracy w górnictwie od dziesiątków lat stanowi jeden z podstawowych elementów działalności kopalń, a także zakładów zaplecza technicznego, wykorzystujących środki niezbędne do eksploatacji złóż” [1]. Wieloletnie badania i doświadczenia wykazują, że w górnictwie podziemnym nie jest możliwa eliminacja zdarzeń wypadkowych, dlatego że decyduje o nich wiele elementów, a przede wszystkim warunki naturalne, w jakich musi być prowadzone wydobywanie przez człowieka.

Dlatego tak ważnym i godnym uwagi zagadnieniem jest proces adaptacji zawodowej oraz odpowiedni i adekwatny do potrzeb system szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników, a tym samym wpływających na poprawę bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Jak przedstawiono w prezentowanym artykule system szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje pracowników w górnictwie węgla kamiennego jest szeroko rozwinięty i bardzo zróżnicowany.

W trakcie 5 lat pracy poprzez szkolenia obowiązkowe dotyczące bezpieczeństwa

i higieny pracy oraz szkolenia i kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe, znacznie wzrasta wiedza i świadomość pracownika na temat bezpieczeństwa pracy dotyczącego specyficznego środowiska w jakim pracuje, a także sposobów przeciwdziałania zagrożeniom i zachowania się w niebezpiecznych sytuacjach.

Wykształcenie w pracownikach potrzeby bezpiecznej pracy wynikającej z przekonania, że stosowanie obowiązujących metod zmniejsza bądź eliminuje ryzyko utraty życia lub zdrowia i powoduje, że postępowanie zgodne z obowiązującymi wzorcami jest odczuwane jako satysfakcjonujący symptom kompetencji zawodowych, a także rozumienia że dyscyplina w przestrzeganiu zasad bezpieczeństwa jest obowiązkowa w tak wymagającej pracy jaką jest praca pod ziemią, stanowi jedno z najważniejszych zadań w podnoszeniu bezpieczeństwa pracy [5, 11].

LITERATURA

1. B. Ćwięk, „Podstawowe zasady bezpiecznego zachowania w wyrobiskach górniczych”, Wydawnictwo Górnicze Sp z o.o., Katowice, 2011 r.
2. Dokumenty wewnętrzne KWK.
3. A. Gembalska-Kwiecień, Czynniki ludzkie w powodowaniu błędów podczas pracy. „Praca Zdrowie Bezpieczeństwo”, Katowice, nr 1/2005 r.
4. A. Gembalska-Kwiecień, Prawidłowe kształtowanie środowiska pracy jako jeden z elementów podnoszenia bezpieczeństwa pracy, w: Systems Supporting Production Engineering, Monograph editors: W. Biały, J. Kaźmierczak, PKJS Gliwice 2013 r.
5. A. Gembalska-Kwiecień, Analiza funkcjonowania systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy w górnictwie węgla kamiennego na przykładzie wybranej kopalni ze szczególnym uwzględnieniem partycypacji pracowników” w: Górnictwo perspektywy, zagrożenia. BHP oraz ochrona i rekultywacja powierzchni, Monografia: J. Białek, R. Mielimąka, A. Czerwińska-Lubszczyk, Gliwice 2014 r.
6. A. Gembalska-Kwiecień, Influence of employees attitudes and behaviour on safety culture in company, w: Systems Supporting Production Engineering, Monograph editors: W. Biały, J. Kaźmierczak, PKJS. Gliwice, 2012 r.
7. A. Gembalska-Kwiecień, Szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie w ocenie pracowników, w: Śląskie Wiadomości Elektryczne, Katowice nr 6, (105) 2012.
8. J. Lewandowski, Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie. Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź, 2000 r.
9. Rączkowski, BHP w praktyce, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk, 2005 r.
10. R. Studenski, Teorie przyczynowości wypadkowej i ich empiryczna weryfikacja. Główny Instytut Górnictwa, Katowice, 1986 r.
11. R. Studenski, Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Gliwice, 1996 r.
12. W. Smalcerz, „Materiał szkoleniowy dla kursu „młodszy górnik””, Wydawnictwo PPUH Wilrbook, Katowice, 2009r.

Data przesłania artykułu do Redakcji: 01.2016
Data akceptacji artykułu przez Redakcję: 03.2016

dr Anna Gembalska-Kwiecień
Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania
Instytut Inżynierii Produkcji
ul. Roosevelta 26, 41-800 Zabrze, Polska
e-mail: Anna.Gembalska-Kwiecień@polsl.pl

PROCES PRZYGOTOWANIA PRACOWNIKÓW DO PODJĘCIA BEZPIECZNEJ PRACY NA PRZYKŁADZIE KOPALNI

Streszczenie: *W niniejszym artykule przedstawiono proces przygotowania nowozatrudnionych pracowników do podjęcia bezpiecznej pracy w KWK. W opisywanym przedsiębiorstwie położono nacisk na podnoszenie bezpieczeństwa pracy między innymi poprzez prawidłową adaptację zawodową, rozwijanie i doskonalenie umiejętności pracowników, w tym dogłębne przeszkolenie i zapoznanie ich z zagrożeniami środowiska pracy.*

Słowa kluczowe: zarządzanie bezpieczeństwem, szkolenia, adaptacja zawodowa, czynnik ludzki

THE PROCESS OF EMPLOYEES PREPARATION TO SAFETY EXECUTING THEIR WORK BASEING ON COAL MINE EXAMPLE

Abstract: *In the following article has been shown a process of newly employed workers to safety executing their work in a coal mine. In described company emphasis has been put on the safety at work improving including proper work adaptation, developing and improving employees skills, showing them dangers at work, courses and trainings.*

Key words: safety management, trainings, professional adaptation, human factor