

Anna GEMBALSKA-KWIECIEŃ, Zbigniew ŻURAKOWSKI
Politechnika Śląska
Wydział Organizacji i Zarządzania
Instytut Inżynierii Produkcji
e-mail: anna.gembalska-kwiecien@polsl.pl, zbigniew.zurakowski@polsl.pl

SYSTEM SZKOLEŃ I ADAPTACJI PRACOWNIKÓW W REALIZACJI POPRAWY BEZPIECZEŃSTWA PRACY W KOPALNI

Streszczenie. W niniejszym artykule przedstawiono system szkoleń i adaptacji pracowników na stanowiskach robotniczych w kopalni. W opisywanym przedsiębiorstwie położono nacisk na podnoszenie bezpieczeństwa pracy między innymi poprzez 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 SYSTEM OF TRAINING AND ADAPTATION OF EMPLOYEES IN ACHIEVING THE IMPROVEMENT OF WORK SAFETY IN THE MINE

Summary. This article describes the system of training and the adaptation of workers to blue-collar jobs in the mine. In this enterprise focused on improving safety, inter alia through the development and improvement of skills of staff, including in-depth training and familiarizing them with threats of the working environment.

Keywords: safety management, training, professional adaptation of the human factor.

1. Wprowadzenie

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 wielu pracodawców 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 pracowników¹.

Pomimo znaczącej redukcji liczby urazów w ciągu ostatnich lat nasz kraj należy do państw o wysokich wskaźnikach wypadków przy pracy. W I-III kw. 2014 roku zanotowano ogółem 59 270 wypadków przy pracy, w tym śmiertelnych 176 oraz 357 wypadków ciężkich. W górnictwie węgla kamiennego w tym samym czasie odnotowano 993 wypadki ogółem, w tym 10 śmiertelnych i 2 ciężkie².

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 społeczeństwa³.

Pojawia się zatem pytanie: „Jakie należy podjąć działania w celu skutecznego osiągnięcia poprawy stanu bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie?” Jednym z możliwych rozwiązań jest odpowiedni system szkoleń i adaptacji nowo zatrudnionych pracowników w realizacji inteligentnego rozwoju przedsiębiorstwa w obszarze zarządzania bezpieczeństwem.

2. Przydatność do pracy i adaptacja zawodowa pracowników

W procesie przygotowania do bezpiecznego wykonywania pracy – który powinien przejść każdy pracownik – można wyróżnić dobór do pracy i adaptację zawodową, szkolenie, motywowanie oraz redukcję stresu zawodowego.

Poziom przydatności do pracy jest krzywoliniową funkcją kwalifikacji oraz sprawności fizycznych i intelektualnych. Każda praca wymaga posiadania pewnego wypośrodkowania

¹ Gembalska-Kwiecień A.: Szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie w ocenie pracowników. „Śląskie Wiadomości Elektryczne”, nr 6(105), 2012; Studenski R.: Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie. Politechnika Śląska, Gliwice 1996.

² Monitorowanie rynku pracy. Główny Urząd Statystyczny, Departament Demografii i Rynku Pracy, Warszawa 2014.

³ Gembalska-Kwiecień A.: Prawidłowe kształtowanie środowiska pracy jako jeden z elementów podnoszenia bezpieczeństwa pracy, [w:] Biały W., Kaźmierczak J. (red.): Systems Supporting Production Engineering. PKJS, Gliwice 2013; Studenski R.: Organizacja...

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, na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej oraz prognozy czy dany kandydat nadaje się do pracy na danym stanowisku czy nie⁴.

Kwalifikacje fizyczne opierają się przede wszystkim na uwzględnieniu predyspozycji fizycznych danego kandydata oraz na ocenie przydatności do danej pracy. 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 pracy⁵.

Osoba nowo zatrudniona nie będzie od razu samodzielny i efektywnie pracującym członkiem załogi. Pierwsze tygodnie lub miesiące są okresem, w którym kształtują się jej 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 nowo przyjętych pracowników.

⁴ Studenski R.: Organizacja...

⁵ Gembalska-Kwiecień A.: Analiza funkcjonowania systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy w górnictwie węgla kamiennego na przykładzie wybranej kopalni ze szczególnym uwzględnieniem partycypacji pracowników, [w:] Białek J., Mielimąka R., Czerwińska-Lubszczyk A.: Górnictwo – perspektywy, zagrożenia. BHP oraz ochrona i rekultywacja powierzchni. Gliwice 2014; Lewandowski J.: Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie. Politechnika Łódzka, Łódź 2000; Studenski R.: Organizacja...

Okresem adaptacji należy tak pokierować, aby nowi pracownicy⁶:

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

Przebieg i wyniki adaptacji zawodowej w dużym stopniu zależą od przyjęcia nowego pracownika przez swojego przełożonego oraz przez zespół. Nowy pracownik zwykle stara się dowiedzieć, że spełnia pokładane w nim nadzieje, chce współpracować z członkami zespołu, aby wyrzucić na nich jak najlepsze wrażenie. Bierze także z nich przykład, więc 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 stosował⁷.

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,
- przekonaniu 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, przygotowanych dla 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 postępach, a także o brakach i niedociągnięciach, które trzeba wyeliminować⁸.

⁶ Studenski R.: Organizacja...

⁷ Gembalska-Kwiecień A.: Analiza...; Studenski R.: Organizacja...

⁸ Gembalska-Kwiecień A.: Analiza...; Rączkowski B.: BHP w praktyce. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2005; Studenski R.: Teorie przyczynowości wypadkowej i ich empiryczna weryfikacja. Główny Instytut Górnictwa, Katowice 1986.

3. Adaptacji zawodowej pracownika na stanowisku robotniczym w kopalni

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

Adaptacja zawodowa nowo zatrudnionego pracownika na stanowisku pracy rozumiana jest jako:

- czas pozwalający nowo przyjętemu pracownikowi na zintegrowanie się z zakładem górniczym,
- okres wdrażania się pracownika w całość czynności zawodowych na stanowisku pracy,
- zespół celowych działań, tworzących sprzyjające warunki, umożliwiające pracownikom nowo przyjętym uzyskanie wymaganych i oczekiwanych efektów pracy, przy jednoczesnym zagwarantowaniu bezpieczeństwa i higieny warunków pracy.

Adaptacja zawodowa pracowników nowo przyjętych trwa minimum 3 miesiące, liczone od daty rozpoczęcia szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP. Kończy się oceną przebiegu procesu adaptacji. Jeśli pracownik nowo przyjęty nie uzyska po tym okresie pozytywnej oceny, okres ten może być wydłużony. Łączny okres procesu adaptacji nie może przekroczyć 6 miesięcy⁹.

Adaptacja zawodowa dzieli się na dwa etapy:

- Etap I – szkolenie wstępne w dziedzinie BHP przeprowadzane w formie instruktażu, na które składają się: szkolenie wstępne ogólne (instruktaż ogólny) i 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 nowo przyjętemu 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.

⁹ Dokumenty wewnętrzne KWK.

W celu odróżnienia pracowników nowo przyjętych, będących w okresie adaptacji zawodowej, od pozostałych pracowników stosowane przez nich hełmy ochronne mają kolor czerwony. Dział Zatrudnienia i Spraw Osobowych wydaje pracownikowi nowo przyjętemu „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 BHP¹⁰.

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

Przeprowadzane jest ono zgodnie z aktualnymi przepisami oraz zasadami obowiązującymi w kopalni, w formie instruktażu ogólnego i stanowiskowego. Instruktaże realizowane są na podstawie programów szkoleniowych zatwierdzonych przez Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego. W trakcie szkolenia wstępnego pracownicy nowo przyjęci 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 SA. Czas trwania instruktażu ogólnego wynosi 8 godzin dla pracowników zatrudnionych na powierzchni i 16 godzin dla pracowników zatrudnionych pod ziemią. Podczas instruktażu ogólnego pracownicy nowo przyjęci 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 przypisanym pracownikowi nowo przyjętemu oddziale. Przeprowadza go wyznaczony przez kierownika oddziału pracownik – instruktor przeszkolony w zakresie metod udzielania instruktażu na stanowisku pracy, posiadający

¹⁰ Ibidem.

kwalifikacje i doświadczenie zawodowe umożliwiające mu przekazanie pracownikowi nowo przyjętemu wymaganego zakresu wiedzy i umiejętności. Jeden instruktor może sprawować jednocześnie opiekę maksymalnie nad trzema pracownikami nowo przyjętymi. 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 nowo przyjęci, przebrani w odzież i obuwie robocze, przed podjęciem pracy spotykają się 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 etapy¹¹:

- 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 zwyczajach przyjętych w 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.

Kierownik oddziału, w którym pracownicy nowo przyjęci przechodzą instruktaż stanowiskowy, zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi nowo przyjętemu w każdy dzień instruktażu opieki ze strony instruktora. Każdorazowo pracownicy nowo przyjęci powinni posiadać wymagane przepisami środki ochrony indywidualnej, odzież ochronną, jak również opatrunek osobisty. Każdego dnia instruktażu stanowiskowego instruktor zobowiązany jest przeprowadzić kontrolę wyposażenia pracowników nowo przyjętych, 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.

¹¹ Ibidem.

Natomiast pracownicy zatrudnieni na powierzchni udają się wraz z instruktorem na wyznaczone, wskazane przez osobę dozoru stanowisko pracy. W trakcie pierwszego dnia instruktazu stanowiskowego nowo przyjęci 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 instruktazu w postaci „Dziennika instruktazu stanowiskowego”.

Drugim etapem adaptacji nowo zatrudnionego pracownika jest jego adaptacja zawodowa w środowisku pracy. Poniżej przedstawiono jej zasady¹²:

- Po zakończeniu instruktazu stanowiskowego, a tym samym całego szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, pracownik nowo przyjęty kontynuuje proces adaptacji zawodowej w środowisku pracy.
- Proces adaptacji zawodowej pracowników nowo przyjętych, 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 nowo przyjętego w całokształt czynności zawodowych.
- Opiekun może sprawować jednocześnie opiekę maksymalnie nad trzema pracownikami nowo przyjętymi.
- 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 nowo przyjętego.
- Opiekunem zastępującym mogą być osoby wyznaczone przez kierownika oddziału, posiadające doświadczenie zawodowe, wykazujące się stosowaniem bezpiecznych metod pracy oraz posiadające umiejętność ich przekazywania, propagujące bezpieczne zachowanie w środowisku pracy, cieszące się nienagannym autorytetem wśród pozostałych pracowników. Wskazaniem jest, aby osoby te posiadały uprawnienia do przeprowadzania instruktazu na stanowiskach pracy.

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 nowo przyjętych 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

¹² Ibidem.

osiąga, to jakie są tego przyczyny i jak można pomóc w ich przezwyciężeniu. Oceny dokonuje komisja egzaminacyjna¹³.

4. Wnioski końcowe

Wieloletnie badania i doświadczenia wykazują, że w górnictwie podziemnym nie jest możliwa eliminacja zdarzeń wypadkowych, ponieważ decyduje o nich wiele elementów, a przede wszystkim warunki naturalne, w jakich musi być prowadzone wydobycie przez człowieka. Dlatego tak ważnym 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.

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 pracy¹⁴.

Bibliografia

1. Dokumenty wewnętrzne KWK.
2. Gembalska-Kwiecień A.: Analiza funkcjonowania systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy w górnictwie węgla kamiennego na przykładzie wybranej kopalni ze szczególnym uwzględnieniem partycypacji pracowników, [w:] Białek J., Mielimąka R., Czerwińska-Lubszczyk A.: Górnictwo – perspektywy, zagrożenia. BHP oraz ochrona i rekultywacja powierzchni. Gliwice 2014.
3. Gembalska-Kwiecień A.: Prawidłowe kształtowanie środowiska pracy jako jeden z elementów podnoszenia bezpieczeństwa pracy, [w:] Biały W., Kaźmierczak J. (red.): Systems Supporting Production Engineering. PKJS, Gliwice 2013.
4. Gembalska-Kwiecień A.: Szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie w ocenie pracowników. „Śląskie Wiadomości Elektryczne”, nr 6(105), 2012.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Gembalska-Kwiecień A.: Analiza...; Studenski R.: Organizacja...

5. Lewandowski J.: Zarządzanie bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie. Politechnika Łódzka, Łódź 2000.
6. Monitorowanie rynku pracy. Główny Urząd Statystyczny, Departament Demografii i Rynku Pracy, Warszawa 2014.
7. Rączkowski B.: BHP w praktyce. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2005.
8. Studenski R.: Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie. Politechnika Śląska, Gliwice 1996.
9. Studenski R.: Teorie przyczynowości wypadkowej i ich empiryczna weryfikacja. Główny Instytut Górnictwa, Katowice 1986.

Abstract

This article presents a system training, adaptation and training staff recruited for jobs in the mine. As already mentioned in the introduction, a secure environment and safe behaviour at work do not arise spontaneously, but must be developed according to the programme adopted in advance, therefore, in this enterprise focused on improving safety, inter alia through the development and improvement of skills of staff, including in-depth training and familiarise them with threats of the working environment.