

KOMISJA DISCYPLINY PRACY W JSW SA KWK BUDRYK NIE JEST KOMISJĄ ANTYALKOHOLOWĄ.

Jednak wsparcie dla uzależnionych od alkoholu wzbudza największe zainteresowanie. Chcieliby też wspierać górników zażywających narkotyki. Z tym jest większy kłopot. Jeżeli ktoś pił, łatwo wyczuć woń alkoholu. Narkotyki nie mają zapachu. Czasem pod ziemię zjedzie młody górnik, który jest nienaturalnie wesoły i impulsywny.

– Trzeba na takiego uważać. Nigdy nie wiadomo, co mu do głowy strzeli – mówią mi górnicy w cechowni.

SŁAWOMIR STARZYŃSKI

– Dlaczego nie powiecie o tym sztygarowi? – pytam.

– A jak sztygar czy kierownik robót udowodnią mu, że jest naćpany? – słyszę pytanie zamiast odpowiedzi.

– Komisja pomaga tylko tym, którzy poproszą o pomoc i zgodzą się ją przyjąć. Nie można nikogo zmusić, żeby zmienił swoje życie – mówi Andrzej Powała, przewodniczący „Solidarności” w kopalni Budryk. – Z pijanymi jest łatwiej, bo od razu można poznać, kto pił. Woń alkoholu łatwo wyczuć. Narkoman jest pachnący, ale naćpany.

– Czy górnicy przychodzą do pracy pod wpływem narkotyków?

– Nie mamy na to żadnych dowodów. Jednak jest to możliwe – odpowiada jeden z kierowników.

Rzeczywiście to możliwe, gdyż w kiosku młodzi górnicy kupują czasem fiki przed zjazdem. Młodzież nie pali papierosów bez filtra. A jeśli nawet, na pewno nie w kopalni, w której obowiązuje bezwzględny zakaz palenia. Poza tym skąd nagły wzrost popytu na fiki?

PIŁEŚ? NIE PRACUJ

W Budryku powstało kilka pomysłów na poprawę bezpieczeństwa pracy, w tym na wyłapywanie nietrzeźwych. Andrzej Powała, przewodniczący kopalnianej „Solidarności”, dręczył kolejnych dyrektorów, ale albo koncepcja była niedopracowana, albo dyrektorzy bali się, że podniesie się bunt. Dlaczego groził bunt? Ponieważ każda koncepcja zawierała drażliwy punkt: „w miarę możliwości dokładna kontrola trzeźwości przy wejściu do kopalni”. Oczywiście słowa były różne, ale zawsze wiadomo było, że trzeba będzie dmuchnąć.

– Od czasu kiedy pracuję w Budryku, za alkohol zwolniono około 100 osób. Gdyby nie weszli do kopalni, nie straciliby pracy. Stąd prosty wniosek: nie wpuszczać do kopalni pracowników pod wpływem alkoholu i wtedy nie trzeba będzie ich zwalniać. Żeby tego nie robić, trzeba ich wyłapać na bramce – mówi Tomasz Kabała, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy.

Po prawie dwumiesięcznym strajku w Budryku konflikty wśród górników były trudne do opanowania. Ludzie chodzili podminowani. Poprzedni dyrektor Piotr Chmiel, znany z cierpliwości, spokoju i rozsądku, starał się, aby załoga jak najszybciej zapomniała o podziałach. – Postanowiliśmy przyczynić się do tego. Opowiedzieliśmy dyrektorowi o naszym pomysle powołania Komisji Dyscypliny Pracy. Na początku komisja była traktowana jak grupa dziwulogów. Po jakimś czasie okazało się, że wiele konfliktów można rozwiązać dzięki szczerym rozmowom. Każda rozmowa zaczyna się od pytań: Jak możemy pomóc, co możemy zrobić, aby znaleźć rozwiązanie? – mówi Tomasz Kabała.

– Proszę, żeby pan nie robił z osób zaangażowanych w pracę komisji nawiedzonych wrogów alkoholu. Jej członkowie są wrogami

łamania zasad BHP. Praca pod wpływem narkotyków i alkoholu naraża na niebezpieczeństwo nie tylko odurzonych górników, ale także ich kolegów. Ucierpieć może cała brygada, a nawet duża część oddziału – dodaje Kabała.

NIE ANGAŻOWAĆ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W Komisji Dyscypliny Pracy nie ma działaczy związkowych, chociaż to przewodniczący Powała lobbował, aby ją powołać. Przekonywał także, że nie powinni w niej zasiadać reprezentanci związków zawodowych. Dlaczego? Bo związki zawsze bronią pracowników. W tym przypadku nie chodzi o obronę. Chodzi o postawienie twardych warunków. W pracy obowiązuje dyscyplina. Nie wolno łamać przepisów BHP, nie wolno stwarzać sytuacji konfliktowych, nie wolno narażać życia i zdrowia swojego i kolegów. Jeżeli to robisz, to kiedyś zostaniesz zwolniony. Jeżeli masz problem z alkoholem, to albo uporządkuj swoje życie, albo wylecisz na bruk. Wybór należy do ciebie. Nikt nie bawi się w głaskanie i usprawiedliwianie. Czasem przedstawiciel związków występuje w roli adwokata, jeżeli pracownik o to poprosi. Jednak taki adwokat nie ma żadnej możliwości nacisku na komisję. Może najwyżej wziąć współodpowiedzialność moralną za to, w jaki sposób dyscyplinowany pracownik podporządkuje się regułom obowiązującym w zakładzie pracy.

SPONIEWIERANA GODNOŚĆ

Przez kilka miesięcy nic tak nie poniewierało godności górników z Budryka jak ścisła kontrola trzeźwości. Oburzeni byli związkowcy i pracownicy, którzy losowo byli sprawdzani przez ochroniarzy. – Krzyżeli niektórzy górnicy. Moi koledzy ze związków zawodowych działających w Budryku mieli pretensje, bo kontrole przy bramie uważali za zbyt radykalny pomysł. Ja wiedziałem, że mam rację. Dlatego popierałem wszystkie działania – mówi przewodniczący Powała. – Wtedy przeważająca część zła wynikała z tego, że w kopalni podejmowali pracę górnicy, którzy albo byli „wczorajsi”, albo wypili alkohol w drodze do pracy – dodaje.

Opinie o poniewieraniu godności skończyły się, gdy dzięki Komisji Dyscypliny Pracy na bruk nie wylecieli dwaj górnicy. Na początku pracy komisji trzeba było zająć się poważnymi przypadkami. Dwaj górnicy mieli po kilkanaście dni tak zwanej buły. Pili przez ten czas non stop. Pewnie zapiliby się na śmierć. Skorzystali z pomocy. Zakończyli leczenie, są teraz wyśmienitymi fachowcami i wzorowymi pracownikami.

Trudno bezspornie ustalić, kto jest uzależniony. Nawet nie można jednoznacznie stwierdzić, że jest pod wpływem narkotyków. – To bardzo delikatny problem. Nie mogę oficjalnie powiedzieć górnicy: jesteś alkohikiem, jesteś narkomanem. Nawet jeżeli to prawda, może oskarżyć mnie o zniesławienie. Musimy działać tak, aby osoba z problemem alkoholowym albo narkotykowym

Nie chowamy problemów, my rozwiązujemy

sama poprosiła o pomoc. Ci dwaj poprosili i wspólnie odnieśliśmy zwycięstwo. Sytuacja idealna. Komisja udowodniła, że jej działania mają sens. Górnicy udowodnili, że jeżeli poprosi się o pomoc, łatwiej jest wydostać się z bagna. Nikt nie zrobiłby nam lepszej reklamy niż nasi dwaj koledzy – mówi Tomasz Kabała.

– Od tego momentu zaczęliście być kojarzeni z krucjatą antyalkoholową?

– I co z tego, że tak nas kojarzą? Mnie to nie przeszkadza. To może być nawet nasz znak handlowy, jeżeli tylko pomoże nam w pracy. My nie chowamy problemów, my problemy rozwiązujemy – mówi Kabała.

Na pomoc komisji mogą liczyć też pracownicy uzależnieni od narkotyków. Oni także muszą chcieć, aby ktoś im pomógł. – Do tej pory mieliśmy jeden spektakularny przypadek. Młody górnik został wywieziony na powierzchnię, ponieważ dostał jakiegoś dziwnego ataku. Nie było żadnych podstaw, aby wprost powiedzieć mu, że jest narkomanem i powinien się leczyć. Komisja przekonała go do skorzystania z pomocy fachowców. Jednak z narkotykami dopiero uczymy się walczyć.

Nikogo nie głaszczemy

DANUTA PRASOŁ, KIEROWNIK DZIAŁU ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH:

Komisja Dyscypliny Pracy w JSW SA KWK Budryk powstała w 2008 roku. Jej ideą jest rozpoznawanie spraw pracowniczych w taki sposób, żeby zamiast przysługujących pracodawcy drastycznych środków dyscyplinujących w pierwszej kolejności skupić się na udzieleniu pracownikowi pomocy. Wśród rozpatrywanych spraw są także przypadki nadużywania alkoholu. O co nam chodzi? Uważamy, że wyrzucenie „problemu” za bramę to żadne rozwiązanie. Jeżeli dyscyplinarnie zwolnimy pracownika, powiększymy szereg bezrobotnych, zatem nie jest to uzasadnione ani społecznie, ani ekonomicznie, a w dodatku niekoleżeńskie. Doszliśmy do wniosku, że trzeba próbować pomóc, bo wpaść w tarapaty jest bardzo prosto, ale potem samemu wyjść z nich jest trudniej. Nikogo nie głaszczemy, umawiamy się po partnersku.

Żeby zminimalizować zagrożenie bezpieczeństwa pracy, wprowadzono kontrolę trzeźwości przy bramie wejściowej. Wszyscy dmuchamy, a jeśli wynik jest dodatni, służby ochrony spisują protokół, a ktoś z dorosłych bliskich albo znajomych musi pracownika odwiedzić do domu. Kiedy dokumentacja trafia do komisji, mamy dość trudne zadanie, gdyż trzeba rozważyć, czy to jednorazowa „wpadka” poimprezowa czy już uzależnienie. Jak dotąd udaje się nam po koleżeńsku prowadzić



Danuta Prasol, kierownik Działu Zatrudnienia i Spraw Socjalnych: bramę to żadne rozwiązanie.

rozmowy. Chyba najistotniejsze jest, że nie spotykamy się, żeby nad kimś przeprowadzać osąd, tylko żeby skłonić do wyjścia z nałogu.

Na przebieg rozmowy wpływa też rodzaj zajmowanego stanowiska. Osoba dozoru, ratownik to grupa, od której więcej się wymaga. Pracownicy wiedzą, że w zakładzie obowiązuje 0,0 promila. Zdarza się, że żeby zmobilizować pracownika, dajemy mu 30-dniowy grafik na badanie alkotestem na bramie osobowej. Trudno mi powiedzieć, jakie emocje przeżywa pracownik, ale myślę, że nie stanowimy ekipy „oprawców”, tylko grupę koleżeńską, która ma kontakty z placówkami odwykowymi, terapeutami, klubami AA i przez nas łatwiej nawiązać kontakt, wymyślić sposób na ratowanie siebie. Pracownikom z nałogiem proponujemy skorzystanie z pomocy specjalistów leczenia uzależnień.

Sądzę, że ilu pracowników, tyle opinii o naszej komisji. Toczyły się dyskusje, np. dlaczego czepiamy się pracownika, który wprawdzie wypił, ale przecież do zakładu nie wszedł.