

Uważamy problemów, rozwiązujemy problemy

KOMISJA DISCYPLINY PRACY NIE JEST OCHRONĄ



To nie jest wstyd. To są starania o poprawę bezpieczeństwa pracy

JÓZEF JASZCZYK, DYREKTOR KOPALNI BUDRYK:

Znam dwie skrajne opinie na temat kontroli trzeźwości przy wejściu do kopalni i na temat działalności Komisji Dyscypliny Pracy. Jedni twierdzą, że kontrola trzeźwości i praca komisji to uwłaczające godności polowanie na lekko nietrzeźwych pracowników. Inni twierdzą, że toleruję ochronę dla pijaków. Obie opinie są fałszywe. Dyrekcja kopalni ma obowiązek dbać o to, aby praca w kopalni była jak najbardziej bezpieczna. Czy można mówić o bezpieczeństwie pracy, jeżeli wśród pracowników są osoby nietrzeźwe? Kontrola przy bramie wejściowej służy zatrzymaniu tych, którzy mogliby zagrazać bezpieczeństwu pracy. W dodatku może ona zapobiec dyscyplinarnemu zwolnieniu z pracy. Czy w Budryku pracownicy nadużywający alkoholu są chronieni? To absurdalny argument. Komisja Dyscypliny Pracy zajmuje się między innymi przypadkami pracowników, którzy zostali zatrzymani przy bramie wejściowej, bo w wydychanym przez nich powietrzu był alkohol. Zwykle tacy pracownicy otrzymują upomnienie albo naganę. Muszą wziąć urlop na żądanie. Jeżeli sytuacja powtarza się, komisja wspólnie z pracownikiem rozważa sposoby zapobiegania takim sytuacjom. Czasem jest to leczenie.



Ja jestem zwolennikiem leczenia. Stanowisko komisji jest dla mnie wyłącznie opinią, którą mogę wziąć pod uwagę, ale nie muszę. Jeżeli pracownik w rażący sposób złamie zasady BHP, w tym zakaz pracy pod wpływem alkoholu, jest dyscyplinarnie zwalniany. Chodzi o przypadki, kiedy na przykład zostanie złapany na stanowisku pracy albo przy wyjściu z zakładu pracy.

Bardzo cenię pracę komisji, ponieważ pozwala spojrzeć na niektóre problemy z innego punktu widzenia. Czasem pracownik ma problemy rodzinne, czasem nie potrafi sobie poradzić ze stresem w pracy. To powoduje, że narusza regulamin pracy. W takich sytuacjach trzeba mu pomóc. Jest to zgodne z regulaminem pracy i z Kodeksem pracy. Do tej pory nie było przypadku, aby opinie komisji rozmijały się z moimi opiniami. To efekt wzajemnego zaufania. Członkowie komisji doskonale wiedzą, w jakich sytuacjach prawo zostawia mi swobodę decyzji, a w jakich sytuacjach decyzja może być tylko

jedna – dyscyplinarne zwolnienie. Podkreślam – to dotyczy nie tylko alkoholu, ale wszystkich przewinień wpływających na bezpieczeństwo pracy. Dobrze, że jest Komisja Dyscypliny Pracy, gdyż możliwość nacisku jej członków na pracownika jest większa niż moja. Ja mam do dyspozycji wyłącznie prawo. Oni odwołują się do zasad moralnych, etycznych, tak zwanych życiowych. Cieszę się, że przez siedem lat udało się w kopalni Budryk wypracować zasady, dzięki którym można poprawiać bezpieczeństwo pracy. Można także uratować ludzi, którzy często stają się doskonałymi pracownikami. Chciałbym podkreślić, że to nieprawda, że jeżeli ktoś zostanie zatrzymany przy wejściu do kopalni, jest kierowany na leczenie. Po pierwsze – nikt nie jest kierowany. Po drugie – za każdym razem jest to wybór pracownika. Po trzecie – jeden przypadek nie świadczy o tym, że ktoś ma problem z alkoholem.

MIROSLAW KWIATKOWSKI, KIEROWNIK DZIAŁU BHP I SZKOLENIA, CZŁONEK KOMISJI DISCYPLINY PRACY:

Cieszę się, że górnicy chcieli rozmawiać na temat problemów związanych z wpływem alkoholu na bezpieczeństwo pracy. Wiem, że przez jakiś czas ostry regulamin obowiązujący w kopalni był krytykowany. Zarzutów było wiele, ale jeden najcięższy – działania uwłaczające ludzkiej godności. Kiedy okazało się, że dzięki tym działaniom coraz mniej osób było łapanych, bo mieli 0,00 promila alkoholu w wydychanym powietrzu, i sypało się coraz mniej kar dyscyplinarnych, nawet najwięksi sceptycy przekonali się do tego rozwiązania. W czasie rozmów na ten temat tłumaczyłem, że praca górnika wymaga takiej samej koncentracji jak na przykład praca kierowcy. W górnictwie jest jeszcze trudniej, gdyż praca pod ziemią, w trudnych warunkach klimatycznych powoduje, że przysłowiowa setka albo zwykły kac mają gorszy wpływ na organizm niż w przypadku kierowcy. Podobnie jest z narkotykami. Dlatego lepiej nie dopuszczać do pracy tych górników, którzy mogą stanowić zagrożenie. Kontrola trzeźwości jest jedynym sposobem, żeby zapobiec większemu nieszczęściu – wypadkowi albo katastrofie górniczej.

Komisja Dyscypliny Pracy ma tę zaletę, że możemy proponować rozwiązania,

których nie mógłby zaoferować pracodawca. Żaden pracodawca nie ma obowiązku analizować osobistej sytuacji pracownika, zastanawiać się nad jego uzależnieniami i możliwością ich leczenia. Najczęściej kieruje się bezdusznym paragrafem. Jest przewinienie, jest kara. Gdy przewinienie kwalifikuje pracownika do karnego zwolnienia, zwalnia się go. My nie pomagamy tym, którzy zostali złapani w miejscu pracy. W takim przypadku pracownik jest zwalniany dyscyplinarnie i nikomu z komisji nawet nie przyjdzie do głowy, aby go bronić. Natomiast pracownik, który został zatrzymany na bramie, ma szansę.

Komisja zajmuje się także łamaniem innych przepisów BHP. Rozpatrujemy przypadki, kiedy pracownik uszkodzi sprzęt. Przyglądamy się tym, którzy mają po kilkadziesiąt dni zwolnienia, ale rozbite na kilkanaście wizyt u różnych lekarzy. Okazuje się, że można i takie przypadki „leczyć”. Od czasu, kiedy Komisja Dyscypliny Pracy zajmuje się zwolnieniami lekarskimi, które trwają dwa-trzy dni, a w roku nabiera się kilkadziesiąt dni choroby, liczba takich zwolnień zmniejszyła się. Teraz kopalnia Budryk ma najniższą absencję chorobową w spółce. Kilkundniowe choroby powtarzające się kilkanaście razy w roku czasem okazywały się leczeniem gigantycznego kaca po długim picu. Pomagaliśmy takim kolegom dostać się do ośrodków odwykowych. Komisja zdobyła zaufanie wśród załogi.

Teraz często kontaktują się z nami górnicy i mówią, że ich kolega ma jakieś kłopoty. Nie tylko z alkoholem. Może to być sytuacja związana z przestrzeganiem zasad BHP albo norm społecznych. Często chodzi o zwykłe relacje międzyludzkie. Robią to, bo wiedzą, że nie skrzywdzimy człowieka, tylko pomożemy mu. Chyba że odrzuci pomoc. Nikogo nie uszczęśliwiamy na siłę. Nie jesteśmy grupą mikołajową. Jesteśmy komisją, która ma dbać o dyscyplinę i bezpieczeństwo pracy, ale robi to w sposób humanistyczny, a nie tylko formalnoprawny. Czasem górnicy zadają mi pytanie: „Pracuje pan w dozorze. Jak pan godzi tę pracę z obroną ludzi?”. Nikogo nie bronię. Wspólnie szukamy rozwiązań, które pomogą pracownikowi wywiązywać się z jego obowiązków, w tym obowiązku bezpiecznej pracy. Górnikom, którzy stają przed komisją, tłumaczę, że to żaden wstyd. To początek wspólnych starań o bezpieczną pracę.



NOWY GÓRNIK

...członkini komisji: Uważamy, że wyrzucenie „problemu” za

Gdyby wszedł i został zatrzymany, zwolniono by go dyscyplinarnie. Co w takim razie jest lepsze? Chciałabym jeszcze raz podkreślić, że my nie mamy satysfakcji ze statystyk, ile osób złapano na bramie, tylko z tego, kiedy się zwyczajnie spotkamy w innych okolicznościach, a pracownik, któremu wcześniej pomogliśmy, uśmiechnie się porozumiewawczo na znak, że wszystko OK.

W skład Komisji Dyscypliny Pracy wchodzi: dyrektor pracy, kierownik BHP, kierownik zatrudnienia, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy, współpracują organizacje związkowe. Ważne jest zaufanie, jakim się darzymy w naszym gronie, a także zaufanie dyrektora kopalni do nas, bo przy dużej odpowiedzialności i potrzebie dyscypliny wśród załogi widać, że zależy mu na człowieku, w jakiegokolwiek tarapaty by wpadł, byle uczciwie przyznał, że chce wyjść na prostą. My tylko troszkę w tym pomagamy.