



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADA OCHRONY PRACY**
(NR 4)

Nr 199/VI kad.
29.01.2008 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 199 /VI kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 4)

29 stycznia 2008 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca na wyjazdowym posiedzeniu w siedzibie Wyższego Urzędu Górniczego w Katowicach, pod przewodnictwem posła **Stanisława Szweda (PiS)**, przewodniczącego Rady, i **prof. Danuty Koradeckiej**, zastępcy przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- przyjęcie planu pracy Rady Ochrony Pracy na 2008 r.
- przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy w transporcie wewnątrzzakładowym,
- „Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w podziemnych zakładach górniczych oraz firmach świadczących usługi górnicze” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy,
- „System przygotowania kadr dla górnictwa w aspekcie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy” – materiały przygotowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, Wyższy Urząd Górniczy oraz Główny Instytut Górnictwa,
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Bożena Borys-Szopa** Główny Inspektor Pracy wraz ze współpracownikami, **Piotr Buchwald** prezes Wyższego Urzędu Górniczego wraz ze współpracownikami, **Jerzy Dubiński** naczelny dyrektor Głównego Instytutu Górnictwa wraz ze współpracownikami, **Anna Wasiak** radca ministra – Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Ministerstwa Edukacji Narodowej, **prof. Danuta Koradecka** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Ośrodka Badawczego, **Kazimierz Grajcarek** przewodniczący Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność” oraz prezesi spółek węglowych.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Sikorska** i **Zofia Stawowa-Winkler** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Gościmy dzisiaj w Wyższym Urzędzie Górniczym w Katowicach. Cieszymy się, że kolejne posiedzenie Rady Ochrony Pracy odbywa się na Śląsku. W ubiegłym roku byliśmy w kopalni. Dzisiaj jesteśmy w Wyższym Urzędzie Górniczym, a po południu będziemy w Koksowni „Przyjaźń” w Dąbrowie Górniczej.

Witam serdecznie gości, którzy odpowiedzieli na nasze zaproszenie – Głównego Inspektora Pracy panią Bożenę Borys-Szopę, zastępcę Głównego Inspektora Pracy pana Romana Giedrojcia, radcę Ministra Edukacji Narodowej panią Annę Wasiak, przedstawicieli Głównego Instytutu Górnictwa z panem dyrektorem Józefem Dubińskim, prezesów Jastrzębskiej Spółki Węglowej, Kompanii Węglowej, Holdingu Węglowego, Wojewódzką Komisję Dialogu Społecznego, prezesa Wyższego Urzędu Górniczego pana Piotra Buchwalda (dziękując jednocześnie za pomoc w zorganizowaniu posiedzenia Rady), przedstawicieli organizacji związkowych z szefem Sekretariatu Górnictwa i Energetyki

NSZZ „Solidarność” Kazimierzem Grajcarem, panią poseł Marię Nowak oraz przedstawicieli mediów.

Witam członków Rady. Serdecznie dziękuję panu Piotrowi Dudzie za pomoc w zorganizowaniu dzisiejszego posiedzenia.

Proszę o zabranie głosu prezesa Wyższego Urzędu Górniczego pana Piotra Buchwalda.

Prezes Wyższego Urzędu Górniczego Piotr Buchwald:

Dziękuję panu przewodniczącemu Rady Ochrony Pracy za wybranie na miejsce posiedzenia Rady Wyższego Urzędu Górniczego, instytucji, która zresztą współpracuje z Radą Ochrony Pracy na co dzień. Wiele problemów rozwiązywaliśmy wspólnie w poprzednich latach.

Cieszę się, że mogę gościć Radę Ochrony Pracy w siedzibie Wyższego Urzędu Górniczego. Wyższy Urząd Górniczy jest instytucją kontrolną szczebla rządowego, której głównym celem jest bezpieczeństwo i ochrona pracy w zakładach prowadzących eksploatację kopalni podstawowych i pospolitych. Specjalnie dodaję „pospolitych” z uwagi na to, że skala tego zagadnienia jest dosyć szeroka w kraju. Bardzo często Wyższy Urząd Górniczy jest kojarzony z kopalniami węgla kamiennego. Przypomnę, że tych kopalń jest 33, natomiast jako prezes Wyższego Urzędu Górniczego nadzoruję 4800 – różnej skali – zakładów w Polsce, które łącznie zatrudniają obecnie 206.864 pracowników.

Prezes Wyższego Urzędu Górniczego nadzoruje KGHM „Polska Miedź”, a także inne branże górnictwo węgla brunatnego, górnictwo otworowe, zakłady geologiczne – to jest dosyć duża skala. Również dwie platformy Petrolbalitcu, które znajdują się na Bałtyku, są nadzorowane pod względem bezpieczeństwa prowadzenia eksploatacji przez Wyższy Urząd Górniczy.

Często mówimy o bezpieczeństwie posługując się różnego rodzaju wskaźnikami. Owszem, one są potrzebne do pewnych analiz, ale dla mnie istotnym zagadnieniem jest sposób kształtowania kultury bezpieczeństwa. W tym obszarze, niestety, jest wiele jeszcze do zrobienia. Kultura bezpieczeństwa to splot przynajmniej kilkunastu czynników w zależności od poruszanego zagadnienia. Chodzi m.in. o kwestie dotyczące szkoleń, wykształcenia nowych kadr dla przemysłu wydobywczego, umiejętności prowadzenia szkoleń. Te sprawy będą przedmiotem wystąpienia pana Krzysztofa Matuszewskiego, dyrektora Departamentu Warunków Pracy w Wyższym Urzędzie Górniczym. Pozwoliłem sobie również zaprosić pana prof. Bronisława Bachrańskiego, który jest szefem Komisji do spraw Szkoleń w Górnictwie przy Wyższym Urzędzie Górniczym.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękuję jeszcze raz za możliwość spotkania. Przed przystąpieniem do realizacji porządku dziennego chciałbym w imieniu Rady Ochrony Pracy przekazać gratulacje pani minister Bożenie Borys-Szopie z okazji przyznania jej przez Tygodnik „Solidarność” tytułu Człowieka Roku. Pani minister pochodzi ze Śląska i całe swoje życie zawodowe związała ze Śląskiem, ale także z ochroną pracy. Serdecznie gratulujemy tego zaszczytnego tytułu.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Dołączając się do kwiatów, które otrzymała pani minister chciałbym odczytać fragment „Kwiatów Polskich” Juliana Tuwima. Jest to fragment niedawno odnaleziony i bardzo adekwatny do tej sytuacji.

„Bukiety wiejskie, jak wiadomo Bożence, są wiązane słomą,
W barwach podobne do ołtarza, bo tak cud się rzadko zdarza.
Ja nie o wiechciach z byle chwastu, Bożence nie stawianych na stół,
Nie o wiązankach z kwiatów polnych, ani o chłopach małorolnych,
Nie o naręczach specjalności, dla brzydkich kwiatów brak litości.
Z przewodnią myślą i układem i z koncyliacją, a nie z jadem
Z sympatią skromnie staję z boku, gdy w centrum stoi Człowiek Roku.
Z przyjaźnią, którą bardzo cenię uśmiechy piękne ślą Bożenie,
A jako facet ciągle służę, podaję cukry, wina, róże
Różne hiszpanki feudalne, nieopisanie seksualne,
Lecz opisane tego rana potokiem rymów od Juliana.

I nie na miejscu tu się wpycha beczelność grafomana Zbycha,
Co struga wieszca i amanta, udaje, że rozumie Kanta,
A tak naprawdę wiatr jesieni, marny wierszopis, neurastenik.
Jedno w nim dobrą znajdzie cenę to, że szanuje tak Bożenę
I dziś, i jutro, i w jesieni jego uwagi nic nie zmieni.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Nie przypuszczałem, że będzie taka piękna recytacja. Pan Zbigniew Żurek reprezentuje pracodawców w Radzie Ochrony Pracy i docenia Państwową Inspekcję Pracy.

Przechodzimy do realizacji porządku dziennego. Porządek dzienny otrzymali państwo na piśmie. Czy ktoś z członków Rady zgłasza uwagi do porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie planu pracy Rady Ochrony Pracy na 2008 r. Członkowie Rady otrzymali propozycję planu. Przypomnę, że na poprzednim posiedzeniu przeprowadziliśmy dyskusję. Wprowadzono poprawki zgłoszone przez członków Rady. Zwracam uwagę na jedną zmianę terminu. Wyjazdowe posiedzenie poświęcone rolnictwa planowane na czerwiec zostało przeniesione na wrzesień.

Czy do planu pracy są uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem planu pracy Rady Ochrony Pracy na 2008 r.? Stwierdzam, że Rada przyjęła jednogłośnie plan pracy na 2008 r.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy w transporcie wewnątrzzakładowym. Przypominam, że ten temat był omawiany na poprzednim posiedzeniu Rady. Zebrał się Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy pod przewodnictwem pani prof. Danuty Koradeckiej. Proszę o informację.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. Danuta Koradecka:

8 stycznia Rada obradowała nad materiałami dotyczącymi problematyki bezpieczeństwa w transporcie wewnątrzzakładowym, ze szczególnym uwzględnieniem wózków i przenośników.

Rada ocenia stan bezpieczeństwa, przestrzegania prawa w omawianym obszarze jako niezadowolający. Świadczy o tym skala nieprawidłowości – praktycznie co trzeci pracodawca używał wózków jezdniowych, które nie spełniały minimalnych wymagań określonych dyrektywami, których obowiązek wdrożenia minął w 2005 r. To jedna z przyczyn nieprawidłowości skutkujących wypadkami.

Jako drugą przyczynę wskazujemy błędy popełnione przez człowieka, które zresztą w sytuacji zdarzenia wypadkowego zawsze są przedmiotem dyskusji – jak podzielić proporcje między winą człowieka a winą środka technicznego.

Przyczyn błędów należy poszukiwać w dwóch obszarach: nieprawidłowym doborze do tych stanowisk pracy i w nieprawidłowym szkoleniu. To dwie klasyczne przyczyny wypadków w tej branży i przy tego typu urządzeniach.

Poziom ryzyka przy użytkowaniu tych urządzeń jest wysoki, jednocześnie są powszechnie stosowane w małych, średnich i dużych zakładach pracy. Dlatego Rada oczekuje przeprowadzania w przyszłości kontroli realizacji sformułowanych zaleceń.

Po pierwsze – w stronę Państwowej Inspekcji Pracy kierujemy zalecenia kontynuowania kontroli przestrzegania przez pracodawców regulacji prawnych związanych z transportem wewnątrzzakładowym ze zwróceniem szczególnej uwagi na stan techniczny wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz przenośników w aspekcie spełniania co najmniej wymagań minimalnych wynikających z dyrektywy, kontroli dotyczących właściwego doboru pracowników – czy istnieje dokumentacja potwierdzająca przeprowadzenie odpowiednich badań psychotechnicznych pracowników obsługujących te stanowiska – oraz jakości szkoleń pracowników.

Po drugie – zapewnienie badania sprawności psychoruchowej osób w zakresie określonym w rozporządzeniu ministra zdrowia.

Po trzecie – istnieje bardzo pilna potrzeba ujednoczenia przez ministra gospodarki przepisów dotyczących trybu uzyskiwania kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym. Obecnie są trzy różne akty prawne – wzajemnie sprzeczne – regulują tę kwestię. W tej sytuacji kontrola, a także sam pracodawca, nie są w stanie dokonać właściwej interpretacji ze względu na pewien chaos prawny. Jest to prośba do ministra gospodarki o dokonanie przeglądu trzech rozporządzeń i wydanie jednego ujednoczonego, z jednoznacznie określonym trybem uzyskiwania kwalifikacji do obsługi tych wózków.

Wreszcie – upowszechnianie wiedzy wśród pracodawców i pracowników. To, co zresztą Państwowa Inspekcja Pracy robi z pozytywnym skutkiem dotyczącym przepisów, ale także dobrych praktyk. Np. przykłady pracodawców, którzy potrafią stworzyć bezpieczne warunki ludziom obsługującym urządzenia o takiej skali zagrożeń.

Mamy nadzieję, że spełnienie tych zaleceń, do których Rada będzie wracała, poprawi stan bezpieczeństwa w tym obszarze. Podkreślam, że – co ważne – mówimy o rozproszonym odbiorcy, nie tylko o dużych zakładach, ale także o średnich i małych oraz o powszechnie stosowanych urządzeniach.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy ktoś z członków Rady ma uwagi do zaprezentowanego stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w sprawie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy w transporcie wewnątrzzakładowym? Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko.

Dziękuję pani prof. Danucie Koradeckiej i Zespołowi ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy za przygotowanie projektu stanowiska.

Przechodzimy do rozpatrzenia kolejnego punktu porządku dziennego – „Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w podziemnych zakładach górniczych oraz firmach świadczących usługi górnicze” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy.

Proszę o zabranie głosu Głównego Inspektora Pracy panią minister Bożenę Borys-Szopę.

Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:

Górnictwo tradycyjnie wiąże się z wysokim ryzykiem zawodowym. Wydobycie prowadzi się bowiem na coraz głębszych pokładach, co w praktyce oznacza coraz trudniejsze warunki pracy, a także zwiększenie zagrożeń naturalnych. Na bezpieczeństwo pracy w górnictwie niemały wpływ wywierają także takie zjawiska, jak: restrukturyzacja branży, malejące zatrudnienie, odejście od zawodu doświadczonej i wykwalifikowanej kadry, kilkuletnia luka w kształceniu zawodowym górników czy wreszcie presja wyników finansowych i poszukiwanie oszczędności również w obszarze ochrony i bezpieczeństwa pracy.

Na skutek restrukturyzacji górnictwa znacznie zwiększyła się liczba podmiotów gospodarczych świadczących różnego rodzaju usługi w ruchu podziemnym zakładów górniczych. Często zatrudniają one pracowników, którzy po raz pierwszy podejmują pracę w górnictwie podziemnym, oraz emerytów górniczych, stanowiących w firmach usługowych większość kadry dozoru górników i pracowników o szczególnych kwalifikacjach. W tej sytuacji szczególnie ważne są odpowiednie szkolenia BHP oraz badania profilaktyczne. Niestety, inspektorzy pracy mają dużo zastrzeżeń w tym zakresie. Chciałabym też zwrócić uwagę, że właściwych postaw i zachowań ważnych nie tylko przy pracy pod ziemią młodzi pracownicy najszybciej i najskuteczniej uczą się od doświadczonych kolegów. Niestety, w wyniku restrukturyzacji zatrudnienia w kopalniach często ich brakuje.

Braki kadrowe są najpoważniejszą przyczyną naruszania w kopalniach przepisów o czasie pracy. W celu zapewnienia odpowiedniej obsady kadrowej niezbędnej do właściwego prowadzenia robót górniczych przekracza się limity godzin nadliczbowych, nie zapewnia się odpowiedniego wypoczynku dobowego i tygodniowego, nie przestrzega się skróconej normy czasu pracy w wyrobiskach, gdzie występują przekroczenia norm klimatycznych. Może to skutkować poważnymi zagrożeniami, ponieważ przy wyko-

nywaniu prac na niektórych stanowiskach pod ziemią zmęczenie i przeciążenie pracą oraz spowolniony refleks grożą trudnymi do wyobrażenia konsekwencjami. Ustalenia okoliczności i przyczyn tragicznej katastrofy w Kopalni „Halemba” wskazują na niedopuszczalne praktyki uzyskiwania oszczędności dokonywanych kosztem bezpieczeństwa pracy.

Pragnę podkreślić, że jest to problem niezwykle trudny do ujawnienia w trakcie kontroli, jeśli nie współdziałają ze sobą wszystkie zainteresowane strony. O ile możemy mówić o bardzo dobrej współpracy z urzędami górniczymi i związkami zawodowymi, to życzylibyśmy sobie również większego zaufania ze strony pracowników, którzy – niestety – często współdziałają z pracodawcą w ukrywaniu lekkich wypadków przy pracy czy zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Doświadczenie wskazuje, że poważne wypadki czy katastrofy zwykle poprzedza seria zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Gdyby je rzetelnie przeanalizowano i wyciągnięto odpowiednie wnioski profilaktyczne, to w wielu przypadkach udało by się uniknąć tragedii.

Za chwilę przedstawimy wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w podziemnych zakładach górniczych oraz w firmach świadczących usługi górnicze. Są one efektem działań funkcjonującej w strukturze Państwowej Inspekcji Pracy – Krajowej Sekcji Nadzoru ds. Górnictwa Podziemnego. Zatrudnia ona kilkunastu inspektorów. Są to inspektorzy pracy posiadający doświadczenie i wszelkie uprawnienia do kontroli stanowisk pracy pod ziemią. Jednak fakt, iż stanowią tak nieliczną grupę, sprawia, że nie jesteśmy w stanie objąć stałym i systematycznym nadzorem w zakresie prawa pracy wszystkich pracodawców, a funkcjonuje ich w ruchu zakładów górniczych według dostępnych szacunków ok. 1200.

Proszę zastępcę Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach pana Zbigniewa Ryfkę o przekazanie wyników naszych kontroli.

Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach Zbigniew Ryfka:

Zaprezentuję w skróty działalność kontrolną z ostatnich dwóch lat dotyczącą głównie górnictwa węgla kamiennego, ale również w pewnej części górnictwa podziemnego rud miedzi.

Górnictwo jest gałęzią przemysłu, w której następuje permanentny wyścig zmieniających się warunków górniczo-geologicznych, pojawiających się w coraz większym nasileniu zagrożeń naturalnych i tego, co my jako ludzie, czyli górnicy, powinniśmy zrobić, żeby minimalizować czy zapobiegać zagrożeniom. Pogarszanie się warunków pracy jest – niestety – tendencją obiektywną, stałą i musimy się z nią pogodzić. Tak jest obecnie i będzie w przyszłości. Wraz ze wzrostem głębokości, na której wydobywamy kopaliny, będą narastały zagrożenia związane w górnictwie węgla kamiennego głównie z metanem i temperaturą, w górnictwie miedzi – z temperaturą i tapaniami. Proces pogarszania się warunków pracy jest czasami procesem powolnym, a czasami przyjmuje gwałtowny charakter, że przypomnę dwa zdarzenia z ostatnich lat. Pierwsze z Kopalni „Zofiówka”, gdzie gwałtowny wyrzut metanu i węgla spowodował śmierć trzech górników. Doszło do zdarzenia, którego górnictwo na Górnym Śląsku nie znało w takiej skali. Nie sposób było dostępnymi metodami badawczymi przewidzieć zagrożenie. Przypomnę również, że tylko dzięki przytomności dozoru i wzorowej postawie zasługującej na pochwały nie doszło do wielkiej tragedii w Kopalni „Pniówek”, gdzie mieliśmy do czynienia z wpływem metanu również na skalę niespotykaną w dotychczasowej historii naszego górnictwa na Górnym Śląsku.

W latach 2006–2007 inspektorzy pracy nadzorujący zakłady górnicze przeprowadzili szereg kontroli wynikających z harmonogramu działania Państwowej Inspekcji Pracy. Głównym celem tych kontroli była ocena przestrzegania przepisów BHP w strefach i miejscach o największym nasileniu zagrożeń dla bezpieczeństwa pracy. Przy okazji tych kontroli sprawdzaliśmy także przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przede wszystkim przepisów regulujących kwestie czasu pracy górników, wynagrodzeń, urlopów itp. zagadnień. W wyniku tych kontroli łącznie wydaliśmy 528 decyzji dotyczących usunięcia nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy. To jest pewna liczba, która obrazuje – z pewnością – w niepełnym wymiarze skalę działań, które należy podjąć

w celu poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, tak aby w przyszłości móc powiedzieć, że stan bezpieczeństwa uznajemy za zadowalający.

W zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy najpoważniejszym problemem jest sprawa czasu pracy. Ten problem występuje od wielu lat. Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego pod koniec lat 90. i na początku obecnego wieku spowodowała zaostrożenie tego problemu. Nasze kontrole wykazują nieprzestrzeganie fundamentalnych przepisów dotyczących zapewnienia pracownikom dobowego i tygodniowego odpoczynku, nieprzestrzeganie bezwzględnie zakazu zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych na stanowiskach, gdzie normy czasu pracy z uwagi na warunki tam występujące zostały skrócone. Były również pewne problemy związane z ewidencją czasu pracy.

Na kwestię czasu pracy patrzymy w sposób dwojaki. Po pierwsze – jako problem przestrzegania prawa w ogóle, bo są to normy wynikające nie tylko z przepisów, ale także z pewnych uwarunkowań cywilizacyjnych. Po drugie – spoglądamy na kwestie związane z czasem pracy również jako na pewien element mający wpływ na bezpieczeństwo pracy.

Od górnika, operatora większości maszyn i urządzeń pracujących pod ziemią wymagamy szczególnej sprawności psychofizycznej, kierując tego pracownika na badania w celu stwierdzenia, czy ma cechy psychofizyczne niezbędne dla operatora maszyn i urządzeń. Wymagamy od niego, żeby stawił się na badania wyspany i wypoczęty, bez syndromu „dnia wczorajszego”, czyli żeby był w pełni sprawny. Następnie zatrudniamy go, nie zapewniając mu dobowego i tygodniowego odpoczynku. Tolerując sytuację, że pracownik czasami pracuje 20 dni bez żadnej przerwy dzień po dniu właściwie zaprzeczamy idei tych badań, bo ten pracownik nie jest wypoczęty. Stanowi zagrożenie nie tylko dla siebie, ale również dla swoich kolegów. Praca w górnictwie jest pracą zespołową.

Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy w wymiarze globalnym wskazuje na to, że za mało jest ludzi do wykonania zadań wynikających z obowiązujących przepisów. Dlatego praca jest świadczona ponad obowiązujące normy czasu pracy. Do kwestii zbyt małej – w naszej ocenie – liczby pracowników do wykonania stojących przed nimi zadań wróćę w dalszej części prezentacji przy omawianiu zagadnień związanych z firmami usługowymi.

Jeżeli chodzi o warunki pracy i przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, to dostrzegamy pewne różnicowanie charakterystyczne dla górnictwa. Otóż tam gdzie odbywa się zasadnicza produkcja, w ścianach, w przodkach wyrobisk korytarzowych, sprzęt jest w lepszym stanie technicznym, widać większą dbałość o kombajny, przenośniki ścienne czy odstawę urobku i dostawę materiałów do tych ścian. Natomiast zdecydowanie większe problemy występują w infrastrukturze ubocznej, tam gdzie kwestie awarii, niesprawności maszyn i urządzeń nie wpływają w sposób bezpośredni na wyniki produkcyjne zakładów. Tę różnicę widać bardzo wyraźnie. Wszelkiego rodzaju prace transportowe, uboczne są prowadzone za pomocą maszyn i urządzeń w złym stanie technicznym, często nie dba się o urządzenia zabezpieczające, które są po prostu niesprawne. Nie prowadzi się systematycznej konserwacji. Są to urządzenia w zdecydowanej części przestarzałe. Nie dotyczy ich proces modernizacji.

Na slajdzie został przedstawiony wzrost liczby pracowników w firmach usługowych. Te liczby są obrazem potrzeb górnictwa w zakresie stanu osobowego, bo przecież ci ludzie wykonują zadania na rzecz kopalń. Wzrost liczby zatrudnionych w tych firmach wyraźnie wskazuje, że jest zapotrzebowanie na ludzi w górnictwie. W ciągu trzech lat wzrosło o 50%. To bardzo duży wzrost.

W latach 2006–2007 prowadziliśmy w firmach usługowych szereg kontroli związanych z przestrzeganiem bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także przestrzeganiem przepisów prawa pracy. Jeżeli chodzi o wyniki tych kontroli, to w zakresie przestrzegania prawa pracy występują podobne problemy, czyli czas pracy. Ujawniliśmy bardzo naganne – w naszej ocenie – zjawisko zatrudniania w ruchu pod ziemią pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. W 2006 r. 2 osoby zatrudnione w firmach usługowych na podstawie takich umów uległy śmiertelnym wypadkom przy pracy.

Po tych zdarzeniach Okręgowy Inspektor Pracy wystąpił do prezesów spółek węglowych z pismem wnoszącym o podjęcie działań w tym zakresie. Mamy świadomość własnych ograniczeń. Nie jesteśmy w stanie objąć efektywnym nadzorem takiej liczby pracowników i bez wsparcia pracodawców skutecznie wyeliminować nieprawidłowości. Otrzymaliśmy wsparcie. Myślę, że wpływ miały również zdarzenia w Kopalni „Halemba”. W 2007 r. nie odnotowaliśmy przypadków zatrudniania pracowników pod ziemią na podstawie umów cywilnoprawnych. Sądzę, że jest to efekt współpracy pracodawców i naszej instytucji.

W odróżnieniu od kopalń przyczyny nieprzestrzegania czasu pracy w firmach usługowych mają wyraźnie charakter i podłoże ekonomiczne. Firmy usługowe wyłaniane są w drodze przetargu, gdzie czynnikiem zasadniczym decydującym o wyborze kontrahenta jest cena. Pracodawcy w firmach usługowych dążąc do zrealizowania zadań i osiągnięcia zysku, poszukują oszczędności nawet w obszarze prawa pracy.

W zakresie BHP występuje zróżnicowana sytuacja, dlatego że większość podmiotów przychodząc na kopalnie nie dysponuje pełnym zapleczem technicznym. Maszyny i urządzenia w znacznej części są wynajmowane od kopalń. Nie jest to sprzęt najnowocześniejszy. Są to z reguły starsze maszyny i urządzenia. W niektórych przypadkach takie, które już nie powinny być eksploatowane. Mówimy o firmach z reguły niewielkich, których potencjał ekonomiczny nie pozwala na dysponowanie własnym parkiem maszynowym.

Następna kwestia dotyczy szkoleń i badań lekarskich. Firmy usługowe szukają oszczędności również na szkoleniach pracowników. Pracownik przyjęty do pracy musi od razu na siebie zapracować. Pracodawca w firmie usługowej nie jest skłonny do zapewnienia pracownikowi pewnego okresu adaptacji zawodowej, w którym pracownik powinien pracować nad dole pod opieką instruktora. Tragedia w Kopalni „Halemba” ujawniła tego rodzaju praktykę w sposób bardzo bolesny. Staramy się walczyć z tym zjawiskiem wszelkimi dostępnymi metodami. Stosujemy tutaj różne środki, również o charakterze prewencyjnym. Mam tu na myśli nasze wnioski do ZUS o podwyższenie składki ubezpieczeniowej o 100%.

Pani minister częściowo zasygnalizowała kwestię wypadków przy pracy. Z naszej kontroli w 2006 r. wynikało ewidentnie, że u niektórych pracodawców, głównie w firmach usługowych, mamy do czynienia ze zjawiskiem ukrywania wypadków przy pracy. Były to sytuacje na tyle częste, że stały się również powodem naszych wniosków o podwyższenie składki ubezpieczeniowej.

Drugim problemem, który dotyczy całego górnictwa jest brak umiejętności wyciągania właściwych wniosków profilaktycznych ze zdarzeń wypadkowych. W naszych kontrolach zgłosiliśmy szereg uwag do jakości prowadzenia dochodzeń powypadkowych, z których mają wynikać wnioski profilaktyczne zapobiegające w przyszłości podobnym zdarzeniom. Niestety, bardzo często spotykamy się z machinalnym podejściem do tego zagadnienia, kiedy właściwie jedynym środkiem profilaktycznym jest poinformowanie załogi o przyczynach i okolicznościach wypadku, a brakuje głębszej analizy przyczyn zjawiska i ustalenia środków profilaktycznych adekwatnych do tych przyczyn.

W swojej działalności ściśle współpracujemy z urzędami górniczymi, wspólnie przeprowadzamy oględziny miejsc wypadków. W latach ubiegłych prowadziliśmy działalność polegającą na wspólnych kontrolach zakładów górniczych. To było skuteczne narzędzie, dlatego że pozwalało na komplementarną ocenę przestrzegania w zakładach górniczych przepisów nie tylko Prawa geologicznego i górniczego, ale prawa w ogóle. Te kontrole były bardzo szerokie, dogłębne, szczegółowe. Po uchwaleniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej tego typu działania stały się formalnie niemożliwe, aczkolwiek staramy się prowadzić w innej formie. Urząd Górniczy kontroluje kopalnie, my staramy się w tym samym czy zbliżonym czasie przeprowadzać kontrole w firmach usługowych świadczących usługi w danym zakładzie górniczym. Daje to też pewien kompletny obraz sytuacji w danej kopalni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także przestrzegania prawa pracy.

Podsumowując chciałbym zwrócić uwagę, że wyniki kontroli, szczególnie wskazujące na skalę problemów związanych z przestrzeganiem czasu pracy w kopalniach dowodzą,

że kopalnie borykają się jednak z trudnościami kadrowymi. Myślę, że te trudności będą się nasilały, dlatego że proces restrukturyzacji, który naprawdę rozpoczął się od zmniejszenia zatrudnienia i blokady nowych przyjęć został zapoczątkowany wiele lat temu. Obecnie nie ma właściwie młodej kadry w kopalniach. Domyślam się, że pan profesor i pan dyrektor będą to szczegółowo omawiać. W wynikach naszych kontroli ten problem również jest wyraźnie widoczny.

Jeżeli chodzi o przestrzeganie przepisów o czasie pracy i przepisów w zakresie BHP, dostrzegamy duże rezerwy organizacyjne. Wiele nieprawidłowości wynika z niedowładów organizacyjnego i z prymatu produkcji nad bezpieczeństwem. Myślę, że w tym zakresie jest jeszcze wiele do zrobienia w górnictwie.

Jeżeli chodzi o kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy, to – o czym mówiłem na wstępie – zagrożenia naturalne będą się nasilały. Poprzeczka dotycząca wymagań w zakresie działalności profilaktycznej, zapobiegawczej będzie coraz wyżej stawiana. Myślę, że ta poprzeczka będzie stawiana zarówno przed kierownictwem kopalń, jak również przed firmami usługowymi, które będą musiały dostosować poziom kwalifikacji i doświadczenia swojej kadry do wymagań, jakie będą stały przed tymi firmami. Myślę, że w tym zakresie jest bardzo dużo do zrobienia i główne zadania jeszcze przed nami.

Na ostatnim slajdzie pokazana jest wypadkowość w latach 2003–2006. W 2007 r. odnotowano 15 wypadków śmiertelnych w górnictwie węgla kamiennego, czyli jest to poziom 2005 r. W 2006 r. liczba poszkodowanych w Kopalni „Halemba” w zdecydowany sposób zaważyła na statystykach.

Wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wskazują obszary, gdzie występują słabości czy niedociągnięcia ze strony pracodawców, w których konieczne jest podjęcie działań eliminujących nieprawidłowości. Jeżeli spojrzymy w szerszym niż ostatnich kilka lat horyzoncie na górnictwo podziemne w ogóle, a górnictwo węgla kamiennego w szczególności, to musimy też zaobserwować pozytywne tendencje i działania podejmowane w tym górnictwie. Przypomnę – nie znam dokładnej liczby – ale w początku lat 90. było średniorocznie ponad 100 wypadków śmiertelnych w górnictwie, obecnie w granicach 15–40. Zatem postęp jest widoczny. Mam nadzieję, że nie powtórzy się tragedia na skalę Kopalni „Halemba”.

Pracodawcy również podejmują działania, które w chwili obecnej nie dają rezultatów, ale myślę, że jest szansa, aby w przyszłości zaowocowały poprawą bezpieczeństwa. Myślę o wdrażaniu systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Aktywną działalność w tym zakresie prowadzi też Główny Instytut Górnictwa. My ze swej strony zachęcamy do kontynuowania zapoczątkowanych prac.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękuję za przedstawienie materiału. Proponuję dokonanie prezentacji wszystkich materiałów. Następnie przeprowadzilibyśmy dyskusję.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu czwartego porządku dziennego – „System przygotowania kadr dla górnictwa w aspekcie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy” – materiały przygotowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, Wyższy Urząd Górniczy oraz Główny Instytut Górnictwa.

Proszę o zabranie głosu jako pierwszą panią Annę Wasiak z Departamentu Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Radca ministra – Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Ministerstwa Edukacji Narodowej Anna Wasiak:

Moje wystąpienie będzie debiutem, aczkolwiek przedtem wielokrotnie uczestniczyłam w posiedzeniach Rady Ochrony Pracy.

Na początku chciałabym zwrócić uwagę, że od ponad pół roku minister edukacji narodowej odpowiada jedynie za kształcenie w systemie szkolnictwa zawodowego. Natomiast szkolnictwo wyższe jest w zakresie kompetencji ministra nauki i szkolnictwa wyższego. Zatem moje wystąpienie będzie ograniczone wyłącznie do kształcenia w zawodach dla potrzeb systemu wydobywczego w systemie szkolnictwa zawodowego.

Zawody, w których jesteśmy gotowi kształcić, są ujęte w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Zawody do tej klasyfikacji zgłaszają ministrowie kierujący poszczegól-

gólnymi działami administracji rządowej. Obecnie klasyfikacja liczy 202 zawody. Lista nie jest zamknięta. Przewodniczący Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia pan Jacek Kwiatkowski poinformował mnie o przygotowywanym wniosku dotyczącym nowego zawodu – straży wydobywczej. Ale na dzień dzisiejszy klasyfikacja zawiera 6 zawodów związanych z przemysłem wydobywczym, w tym 3 zawody związane z górnictwem podziemnym, otworowym i odkrywkowym na poziomie kwalifikacji zasadniczych (robotnika wykwalifikowanego) oraz 3 zawody na poziomie technika – technik górnictwa podziemnego, technik górnictwa otworowego i technik górnictwa odkrywkowego. Każdy minister zgłaszając zawód do klasyfikacji dokładnie opisuje sylwetkę absolwenta.

Punktem wyjścia do rozpoczęcia prac programowych jest podstawa programowa kształcenia w danym zawodzie, którą opracowują specjaliści znawcy zawodu, najczęściej wskazywani przez ministra właściwego. W przypadku zawodów górniczych jest to minister właściwy do spraw gospodarki. W zespole pracują również nauczyciele z wieloletnim doświadczeniem, aby poziom percepcyjny dokumentów programowych był dostosowany do ich odbiorców, czyli młodzieży, ale też osób dorosłych.

W każdej podstawie programowej – za co jestem odpowiedzialna – w opisie kwalifikacji absolwenta eksponujemy – co uważamy za konieczne i niezbędne – wszelkie umiejętności dotyczące przestrzegania przepisów BHP, wymagań ergonomii, przepisów związanych z ochroną środowiska, ochroną przeciwpożarową oraz umiejętności udzielania pierwszej pomocy poszkodowanym w wypadkach przy pracy.

Każdy program szkolny dla danego zawodu musi w całości uwzględniać zapisy podstawy programowej. Ponadto art. 237 z oznaczeniem 2 ustawy – Kodeks pracy nakłada na ministra edukacji obowiązek zapewnienia w programach nauczania na każdym etapie edukacji nabywania umiejętności bezpiecznego wykonywania zadań zawodowych, znajomości przepisów BHP oraz wymagań ergonomii. Moim zadaniem – od 10 lat – jest sprawdzanie, żeby w programach kształcenia w zawodach, w tym w zawodach górniczych, w których poziom ryzyka i skala zagrożeń są wyjątkowo wysokie, były zawarte wyżej wymienione umiejętności. W przeciwnym razie minister edukacji nie dopuści danego programu do użytku szkolnego.

W poprzednim, niezreformowanym systemie szkolnym nie mieliśmy pełnej kontroli realizowania tych treści. Natomiast w nowym ustroju szkolnym absolwenci szkół przystępują do zewnętrznego egzaminu zawodowego. Przyszli robotnicy wykwalifikowani – górnicy mogli po raz pierwszy przystąpić do egzaminu zawodowego w 2005 r., technicy – w 2006 r. po ukończeniu techników i w 2007 r. po ukończeniu szkół policealnych.

Egzamin zewnętrzny składany przed niezależną państwową komisją składa się z części pisemnej i części praktycznej. Część pisemna składa się z testów zawierających kilkadziesiąt zadań. W zależności od skali zagrożeń w danym zawodzie wyodrębniamy zadania testowe związane ze sprawdzeniem wiedzy w zakresie bezpieczeństwa, ergonomii i udzielania pierwszej pomocy, a także stosowania środków ochrony indywidualnej. Posługując się specjalnym programem komputerowym, jesteśmy w stanie analizować poziom nabycia umiejętności z zakresu bezpiecznego wykonywania pracy w danym zawodzie, przestrzegania przepisów związanych z wykonywaniem tego zawodu, zwłaszcza przepisów BHP w odniesieniu do całokształtu umiejętności w danym zawodzie wyniesionym ze szkoły. W przedłożonym materiale próbujemy przedstawić taką analizę.

Niekiedy można usłyszeć twierdzenia o braku kadr legitymujących się zarówno wyższym wykształceniem, jak i kadr roboczych oraz średniego personelu zarządzającego. Chciałabym podkreślić, że do 1 stycznia 1999 r., do wejścia w życie reformy administracyjnej minister edukacji narodowej zakładał i prowadził szkoły, decydował o kierunkach kształcenia, dostarczał programy nauczania i nadzorował poprzez kuratorów oświaty, czyli odpowiadał za całokształt szkolnictwa. 1 stycznia 1999 r. po wejściu w życie reformy administracyjnej kraju nastąpił podział kompetencji. Ministrowi edukacji narodowej pozostawiono wyłącznie nadzór. Natomiast prowadzenie, zakładanie i likwidacja szkół, wybór kierunków kształcenia jest zadaniem własnym samorządów powiatowych lub miast na prawach powiatu.

Jeżeli w danym powiecie rynek pracy w pewnej branży potrzebuje pracowników – aktualnie, co jest zjawiskiem mniej korzystnym, albo perspektywicznie w nieodległej

przyszłości – to pracodawcy powinni porozumieć się z wydziałem edukacji starostwa powiatowego i wskazać konieczność uruchomienia kształcenia w danej dziedzinie. Samorządy powiatowe powinny kierować się potrzebami rynku pracy i wybierać kierunki kształcenia zgodne z planem perspektywicznego rozwoju województwa, ale przede wszystkim rozwoju powiatu.

Niekiedy z przyczyn finansowych wydziały edukacji wolą zachowywać status quo. Wolą kontynuować zastany rodzaj kształcenia niż zmienić je na bardziej korzystne dla lokalnego rynku pracy. Materiał przygotowany przez Wyższy Urząd Górniczy wskazuje przykłady współpracy pracodawców i jednostek samorządu powiatowego, w wyniku której powstały nowe placówki odpowiadające zapotrzebowaniu rynku pracy. Przypominam, że zakładanie i prowadzenie szkolnictwa zawodowego jest zadaniem własnym powiatu.

W bieżącym roku kalendarzowym będziemy opracowywali nowy program dla zawodów: technika górnictwa podziemnego i górnik eksploatacji podziemnej. Prosiłabym przedstawicieli branży np. z Wyższego Urzędu Górniczego lub Głównego Instytutu Górnictwa, uczestniczących w dzisiejszym posiedzeniu o wskazanie specjalistów, którzy mogliby być autorami lub recenzentami obu programów. Dokonaliby oni oceny, czy przepisy, które będą analizować na zajęciach uczniowie kształcący się w tych zawodach, odpowiadają potrzebom branży. Uczniowie poznają wszystkie zagrożenia, jakie mogą wystąpić w kopalniach. Natomiast w czasie praktyk zawodowych i tylko w teorii poznają sytuacje awaryjne.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękuję za przedstawienie materiału przygotowanego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Nasi goście nie otrzymali tego materiału, za co przepraszam. Informuję, że został on zamieszczony na stronie internetowej Rady Ochrony Pracy.

Tabela zamieszczona w tym materiale wskazuje na wzrost liczby absolwentów szkół prowadzących kształcenie w zawodach dla potrzeb górnictwa w roku szkolnym 2007/2008. W roku szkolnym 2002/2003 liczba absolwentów w zawodach: górnik eksploatacji podziemnej, górnik odkrywkowej eksploatacji złóż, górnik eksploatacji otworowej, technik górnictwa odkrywkowego, technik górnictwa otworowego, technik górnictwa podziemnego – wynosiła 435, w roku szkolnym 2003/2004 – 233 osoby, w roku szkolnym 2004/2005 – 187, w roku szkolnym 2005/2006 – 147, w roku szkolnym 2006/2007 – 145, ale w roku szkolnym 2007/2008 liczba uczniów wyniosła 4574, zatem pojawiła się szansa, że będzie więcej absolwentów.

W dyskusji zapewne powrócimy do tego materiału.

Proszę o zabranie głosu pana Krzysztofa Matuszewskiego, dyrektora Departamentu Warunków Pracy Wyższego Urzędu Górniczego.

Dyrektor Departamentu Warunków Pracy Wyższego Urzędu Górniczego Krzysztof Matuszewski:

W ramach tematu ogólnego „System przygotowania kadr dla górnictwa w aspekcie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy” przedstawię zagadnienie dotyczące systemu szkoleń w górnictwie.

System szkoleń w górnictwie obejmuje kształcenie zawodowe, które zaprezentowała przedstawicielka Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także szkolenia w zakresie bezpieczeństwa ruchu w zakładach górniczych i szkolenia mające na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych.

Kształcenie zawodowe regulują przepisy ustawy o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. Prowadzone jest ono w szkołach wyższych, średnich i zawodowych.

Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zakładów górniczych regulują przepisy wykonawcze do ustawy z dnia 26 czerwca 1984 r. – Kodeks pracy i rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia w dziedzinie BHP pracowników zakładów górniczych regulują również przepisy wykonawcze do ustawy – Prawo geologiczne i górnicze, chodzi o rozporządzenie ministra gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabez-

pieczenia przeciwpożarowego, które ustala zasady w tym zakresie oddzielnie dla: podziemnych zakładów górniczych, odkrywkowych zakładów górniczych wydobywających kopaliny podstawowe, odkrywkowych zakładów górniczych wydobywających kopaliny pospolite, zakładów górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi.

Zgodnie z przepisami wynikającymi z Prawa geologicznego i górniczego pracownik może być dopuszczony do pracy w ruchu zakładu górniczego, jeżeli posiada wymagane kwalifikacje lub potrzebne umiejętności do wykonywania pracy, odbył aktualne przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz posiada dostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z wymogami art. 74 ustawy – Prawo geologiczne i górniczne szkolenia pracowników zatrudnianych w zakładach górniczych mogą prowadzić tylko przedsiębiorcy lub jednostki organizacyjne trudniące się szkoleniem posiadające niezbędną kadre oraz środki umożliwiające właściwe przeszkolenie pracowników. Spełnienie ww. warunków stwierdza się w drodze decyzji organu nadzoru górniczego wydanej na wniosek przedsiębiorcy lub jednostki organizacyjnej zajmującej się szkoleniem.

Zasady szkoleń pracowników zatrudnianych w ruchu zakładów górniczych na podstawie ww. przepisów winny być ujęte w dokumencie bezpieczeństwa – w części dotyczącej opisu postępowania związanego z bezpieczeństwem zatrudnionych w ruchu zakładu górniczego – szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w planach ruchu zakładów górniczych.

W górnictwie podziemnym funkcjonuje przyjęty przez przedsiębiorców system, w którym pracownicy podejmujący po raz pierwszy pracę pod ziemią muszą ukończyć co najmniej 10 dni instruktazu stanowiskowego. Celem tego instruktazu jest zapoznanie pracowników z czynnikami środowiska pracy występującymi na danym stanowisku pracy i w jego bezpośrednim otoczeniu, z ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, a także z umiejętnościami dotyczącymi sposobów ochrony przed zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami dla zdrowia w warunkach normalnej pracy i w warunkach awaryjnych.

Niezależnie od szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z uwagi na specyfikę zakładów górniczych, występujące w nich zagrożenia, przepisy wykonawcze do ustawy – Prawo geologiczne i górniczne nakładają obowiązek prowadzenia szeregu dodatkowych szkoleń związanych z tymi zagrożeniami, mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa ruchu.

Niezależnie od posiadanych kwalifikacji zawodowych osoby kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego, których zakres czynności obejmuje sprawy: techniki strzałowej, przewietrzania i zwalczania zagrożeń: pyłowego, pożarowego, metanowego, wyrzutami gazów i skał, tąpnięciami, podszadzenia wyrobisk górniczych i ruchu wyciągów szybowych, mogłyby być dopuszczone do pracy na tych stanowiskach po ukończeniu specjalistycznego przeszkolenia, powtarzanego co 5 lat. Odbycie specjalistycznego przeszkolenia jest wymagane również od pracowników przed dopuszczeniem ich do pracy w ruchu zakładu górniczego na stanowiskach: górnika, górnika rabunkarza i cieśli szybowego.

W zakładach górniczych, w których występuje zagrożenie wybuchem metanu lub pyłu węglowego, każda osoba dozoru technicznego raz na 5 lat powinna być przeszkolona w zakresie budowy, eksploatacji, konserwacji i naprawy urządzeń. Każda osoba dozoru ruchu oddziału eksploatującego urządzenia powinna być przeszkolona w zakresie jego prawidłowej eksploatacji.

W związku z zagrożeniem metanowym, które występuje w podziemnych zakładach górniczych, wyznacza się metaniarzy oraz osoby wyższego dozoru ruchu w dziale wentylacji odpowiedzialne za przeszkolenie, prawidłową pracę metaniarzy oraz stan i gospodarowanie metanomierzami przenośnymi.

W związku z zagrożeniem pożarowym w podziemnych zakładach górniczych osoby kierownictwa i dozoru ruchu wyznaczone przez kierownika ruchu zakładu górniczego zobowiązane są do przeprowadzania, w okresach półrocznych, przeszkolenia pracowników w zakresie: zagrożenia pożarowego, zasad zachowania się podczas pożaru, spo-

sobów gaszenia pożarów, posługiwania się sprzętem przeciwpożarowym oraz środkami stosowanymi do gaszenia pożaru.

Pracowników zatrudnionych w oddziałach górniczych zapoznaje się co najmniej raz na pół roku z drogami ucieczkowymi.

Wszystkie osoby dozoru ruchu podziemnych zakładów górniczych obowiązują szkolenia wynikające z przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 12 czerwca 2002 r. w sprawie ratownictwa górniczego.

W związku z zagrożeniem wodnym, jakie występuje w podziemnych zakładach górniczych osoby kierownictwa i dozoru ruchu, wyznaczone przez kierownika ruchu zakładu górniczego, zobowiązane są do okresowego pouczenia pracowników o zagrożeniu wodnym, w tym o drogach uciezkowych, sposobie i kierunku wycofywania się w wypadku wdarcia się wody lub mieszaniny wody z luźnym materiałem skalnym oraz o sygnalizacji alarmowej.

Dla zapewnienia bezpieczeństwa ruchu wyciągów szybowych maszynista wyciągowy, który w okresie dłuższym niż 6 miesięcy nie obsługiwał maszyn wyciągowych, musi przystąpić do egzaminu praktycznego w zakresie obsługi maszyny wyciągowej określonego wyciągu szybowego przed kierownikiem działu energomechanicznego. Jeżeli powodem przerwy w obsłudze maszyn wyciągowych były względy zdrowotne, maszynista poddaje się badaniom psychologicznym.

W związku z zagrożeniem dotyczącym wykonywania robót strzałowych w podziemnych zakładach górniczych każda osoba zatrudniona w ruchu zakładu górniczego powinna być zapoznana z wyglądem środków strzałowych, a także poinformowana o: niebezpieczeństwie, które może wystąpić przy niewłaściwym obchodzeniu się ze środkami strzałowymi, sposobach zachowania się przy wykonywaniu robót strzałowych, znaczeniu sygnałów i znaków ostrzegawczych stosowanych w zakładzie górniczym w związku z wykonywaniem robót strzałowych.

Niezależnie od szkoleń wymaganych przepisami w podziemnych zakładach górniczych prowadzone są cotygodniowe pouczenia dla załogi obejmujące tematykę związaną z zasadami bezpiecznego wykonywania prac w miejscach i na stanowiskach pracy, obsługi maszyn i urządzeń, zagrożeń występujących w miejscach pracy oraz sposobami zapobiegania im. W tych pouczeniach wykorzystywane są filmy instruktażowe, prezentacje multimedialne. Prowadzone są cotygodniowe narady z osobami kierownictwa i dozoru ruchu, w czasie których omawiane są analizy stanu BHP wraz z wnioskami.

We wszystkich rodzajach zakładów górniczych istnieje obowiązek zatrudniania osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

Rozporządzenie ministra gospodarki w sprawie kwalifikacji wymaganych od osób kierownictwa i dozoru ruchu zakładów górniczych, mierniczego górniczego i geologa oraz wykazu stanowisk w ruchu zakładu górniczego, które wymagają szczególnych kwalifikacji, określa stanowiska kierownictwa i dozoru ruchu oraz mierniczych górniczych i geologów górniczych, a także stanowiska w ruchu zakładu górniczego, które wymagają szczególnych kwalifikacji, rodzaj kwalifikacji (w zakresie wykształcenia, stażu pracy, stanu zdrowia oraz szkolenia specjalistycznego) i tryb ich stwierdzenia.

W ruchu zakładów górniczych pracownicy obsługujący maszyny, urządzenia i instalacje powinni posiadać odpowiednie kwalifikacje i wymagane uprawnienia do ich obsługi. W tym celu dla potrzeb zakładów górniczych organizowane są szkolenia i kursy w zakresie obsługi maszyn i urządzeń górniczych.

Przeprowadzone przez urzędy górnicze kontrole w ramach sprawowanego nadzoru nad szkoleniami pracowników zakładów górniczych, prowadzonych przez przedsiębiorców oraz uprawnione jednostki organizacyjne, wskazują na szereg nieprawidłowości w zakresie realizacji postanowień obowiązujących przepisów.

Do najczęściej powtarzających się nieprawidłowości należy: dopuszczanie do pracy w ruchu zakładów górniczych osób bez: aktualnych szkoleń w dziedzinie BHP, przeprowadzonego i właściwie udokumentowanego instruktażu stanowiskowego, odpowiednich upoważnień do obsługi maszyn i urządzeń, szkoleń specjalistycznych zarówno dla osób kierownictwa i dozoru ruchu, jak również pracowników zatrudnianych na stanowiskach robotniczych, zlecenie szkoleń przez przedsiębiorców jednostkom organizacyjnym nie-

spełniającym postanowień art. 74 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. – Prawo geologiczne i górnicze w zakresie posiadania decyzji właściwego organu nadzoru górniczego stwierdzającej spełnienie warunków do przeprowadzenia szkoleń pracowników oraz brak odpowiedniej kadry do prowadzenia szkoleń.

Dla podniesienia jakości szkoleń pracowników zakładów górniczych prezes Wyższego Urzędu Górniczego powołał Komisję do spraw Szkoleń w Górnictwie.

Do zadań Komisji należy przygotowywanie opinii oraz wniosków w sprawie organizowania i prowadzenia szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności opiniowanie programów szkoleń prowadzonych przez różne ośrodki dydaktyczne lub przez przedsiębiorców, analizowanie działalności podmiotów organizujących szkolenia dla potrzeb zakładów górniczych, przygotowywanie propozycji dla ujednoczenia programów i metod szkolenia w górnictwie, przygotowywanie propozycji dla ujednoczenia programów nauczania w wyższych uczelniach w zakresie tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w górnictwie.

Działalność Komisji jest ukierunkowana na podnoszenie poziomu i jakości szkoleń pracowników zakładów górniczych. Dotychczasowa działalność Komisji przyczyniła się m.in. do nowelizacji ustawy – Prawo geologiczne i górnicze oraz przepisów wykonawczych w zakresie szkoleń, ujednoczenia programów szkoleń specjalistycznych oraz szkoleń na stanowiska w ruchu zakładu górniczego, które wymagają szczególnych kwalifikacji.

Regulacje prawne dotyczące wymogów szkoleń pracowników zakładów górniczych są obszerne i powinny być wystarczające w przypadku rzetelnego ich realizowania. Niestety, przeprowadzone przez urzędy górnicze kontrole wskazują jednak na szereg nieprawidłowości w zakresie realizacji postanowień ww. przepisów dotyczących m.in. dopuszczania do pracy osób bez: szkoleń w dziedzinie BHP (wstępnych i okresowych), szkoleń specjalistycznych zarówno dla osób kierownictwa i dozoru ruchu, jak również pracowników zatrudnianych na stanowiskach robotniczych, przeprowadzonego i właściwie udokumentowanego instruktazu stanowiskowego, odpowiednich upoważnień do obsługi maszyn i urządzeń, zlecenia szkoleń przez przedsiębiorców jednostkom organizacyjnym nieposiadającym decyzji właściwego organu nadzoru górniczego, stwierdzającej spełnienie warunków do przeprowadzania szkoleń pracowników oraz braku odpowiedniej kadry do prowadzenia szkoleń.

Stwierdzone nieprawidłowości nie wynikają z niewłaściwego systemu szkolenia pracowników czy też z luk w przepisach, lecz z niewłaściwego nadzoru przedsiębiorców w poszczególnych zakładach górniczych nad szkoleniami pracowników.

Istotne znaczenie w zakresie regulacji dotyczących szkoleń pracowników zakładów górniczych wniosła działalność Komisji do spraw Szkoleń w Górnictwie, której działalność jest ukierunkowana na podnoszenie poziomu i jakości szkoleń w górnictwie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Dziękujemy za prezentację materiału. Proszę o zaprezentowanie trzeciego materiału, przygotowanego przez Główny Instytut Górnictwa. Oddaję głos naczelnemu dyrektorowi Głównego Instytutu Górnictwa, panu prof. Józefowi Dubińskiemu.

Naczelny dyrektor Głównego Instytutu Górnictwa prof. Józef Dubiński:

Od kilku lat przewodniczę Komisji do spraw Bezpieczeństwa Pracy w Górnictwie. Komisja na jednym z dwóch posiedzeń, jakie odbywają się co roku, analizuje zmiany i trendy występujące w zatrudnianiu pracowników w górnictwie wymagających szczególnych kwalifikacji, czyli osób, których praca ma istotny wpływ na bezpieczeństwo np. górnicy strzałowi, jak również osób średniego i wyższego dozoru, kształconych w technikach górniczych i w wyższych uczelniach, którzy mają zarządzać w sposób bezpieczny pracą i ryzykiem. Te dwa bloki kadrowe decydują o bezpieczeństwie pracy.

Zakład Badań Społecznych, który zajmuje się nie tylko problemami socjologicznymi, ale także psychologicznymi w górnictwie, kierowany przez pana dr Konrada Tausza, przeprowadza te analizy. Ten proces został zainicjowany przez prezesa Wyższego Urzędu Górniczego we współpracy ze związkami zawodowymi i pracodawcami. Przedłożony materiał przedstawia sytuację w ostatnich latach, charakteryzującą się pogłębiającym

się niedoborem kadry inżynieryjno-technicznej. Bezpieczeństwo pracy gwarantuje nie tylko liczba pracowników, ale również poziom ich wykształcenia, czyli m.in. kształcenie ustawiczne i szkolenia.

Zapraszamy na posiedzenia rektorów, dziekanów wyższych uczelni, a także pracodawców. Wyższe uczelnie kształcą wystarczającą liczbę studentów na wydziałach o specjalnościach górniczych i okولوجórniczych, ale niewielki procent absolwentów zatrudnia się w przemyśle. Ta luka nie maleje, lecz powiększa się. Przedsiębiorcy reagują na postulaty Komisji uruchomienia szkolnictwa średniego i zawodowego w zakresie górnictwa, ale efekty będą widoczne za kilka lat. Niemniej jednak istnieje wola poprawy sytuacji w tej dziedzinie.

Jeżeli przyjmemy, że górnicy pracują od 20 do 50 lat, czyli mediana wartość średnia, która powinna wynosić 35 lat, zdecydowanie przesuwamy się na prawo w stronę wartości 50 lat, co stanowi pewne zagrożenie.

Proszę pana dra Konrada Tausza o przedstawienie danych, które były prezentowane w czerwcu ubiegłego roku.

Ekspert Głównego Instytutu Górnictwa dr Konrad Tausz:

Z inicjatywy Wyższego Urzędu Górniczego Główny Instytut Górnictwa w systematycznych – półtorarocznych – cyklach dokonuje analizy weryfikującej stan zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego w aspekcie wykształcenia, struktury wieku i kwalifikacji, tzn. zajmowanych stanowisk. Analizą objęte są dwie szerokie grupy zawodowe – dozór kopalniany oraz pracownicy zatrudnieni pod ziemią. Generalnie są to osoby zatrudnione na stanowiskach wymagających szczególnych kwalifikacji. Od tych ludzi, którzy stanowią 80% zatrudnionych w całej branży (ok. 90 tys. ludzi) zależy bezpieczeństwo ruchu zakładu górnictwa.

Osią tej analizy jest struktura wieku. Pokażemy w zestawieniach tabelarycznych w ujęciu ilościowym kształtowanie wskaźników, co powinno skłaniać do refleksji. Pani minister Bożena Borys-Szopa w swoim wystąpieniu na początku posiedzenia zwróciła uwagę na pojawiające się z coraz większym natężeniem problemy wynikające z niedoboru zwłaszcza najbardziej doświadczonej kadry, która ma przekazywać swoje doświadczenia nowym górnikom, od dwóch lat zasilającym – na razie bardzo wąskim strumieniem – załogi górnicze w poszczególnych kopalniach.

Przygotowaliśmy dosyć obszerną prezentację. Ale ze względu na ograniczony czas dokonaliśmy pewnego wyboru, który – jak sądzę – wskaże zasadnicze zagadnienia w tej analizie. Dotychczas sporządziliśmy 4 opracowania. Pierwsze, odnoszące się do zjawisk występujących w 2001 r. powstało w 2002 r., ostatnie – na początku ubiegłego roku, odnosi się do stanu zatrudnienia w 2006 r.

Rozpocniemy od krótkiej prezentacji sytuacji w tym zakresie w odniesieniu do trzech grup zawodowych dozoru, czyli dozoru z wykształceniem górniczym, elektrycznym i mechanicznym. Na slajdzie zaprezentowane są liczby odnoszące się do pierwszej grupy. Zawsze tę prezentację można będzie oglądać w takim podziale: pracownicy dozoru w wieku do lat 29 oraz w wieku od 40 lat wzwyż. Granica wieku od 40 lat wzwyż jest strefą krótkiej perspektywy nabycia uprawnień emerytalnych po 25 latach pracy pod ziemią.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Mamy małe szanse na zobaczenie prezentowanych wielkości. Liczymy, że pan przedstawi nam najważniejsze punkty.

Ekspert GIG dr Konrad Tausz:

To są wskaźniki, które pokazują pracowników w dozorze górniczym z wykształceniem średnim. Te wskaźniki mają bardzo małe wartości. Najwyższa wartość wynosi 5,6% wśród ogółu osób z wykształceniem średnim w dozorze, jeśli chodzi o górników w 2006 r. W poprzednich latach te wskaźniki malały. W Kopalni „Bogdanka” w ogóle nie ma takich pracowników. Sytuacja jest nieco lepsza w przypadku pracowników dozoru z wyższym wykształceniem. W 2006 r. w Kopalni „Budryk” i w Kopalni „Bogdanka” wskaźnik przekracza 20% w tej grupie zatrudnionych.

Natomiast jeśli chodzi o dozór górniczy z wykształceniem średnim w wieku 40 i więcej lat, to wskaźniki systematycznie wzrastają i dla całej populacji przekraczają średnio 60%. Innymi słowy – 60% dozoru górniczego z wykształceniem średnim przekroczyło tę granicę wieku, a w Kopalni „Bogdanka” ten wskaźnik kształtuje się na poziomie 97,3%.

Nieco korzystniejsze wskaźniki, ale też pomiędzy 40% a 50% w ostatniej analizie odnoszą się do kategorii dozoru z wykształceniem wyższym.

Chciałbym zwrócić uwagę, że po raz pierwszy zebraliśmy materiał, który mógłby zilustrować sytuację w firmach świadczących usługi na rzecz kopalń. W tych firmach pracuje ponad 32 tys. osób. Wartości wskaźników są podobne w przypadku pracowników najmłodszych do 29 lat. Nie spodziewałem się, że będą miały taką wartość, zwłaszcza gdy chodzi o dozór z wyższym wykształceniem. Największy wskaźnik dotyczy firm, które świadczą usługi na rzecz Jastrzębskiej Spółki Węglowej – przeszło 21,5%, gdy chodzi o dozór z wykształceniem wyższym, analogicznie w przypadku dozoru z wykształceniem średnim. Nieco wyższy jest w Południowym Koncernie Węglowym.

Natomiast wszystkie wskaźniki odnoszące się do pracowników dozoru w obu kategoriach wykształcenia w wieku powyżej 40 lat są wyższe niż w kopalniach. To wskazuje, że tutaj pracują w dużej części ludzie w wieku emerytalnym.

Jeśli chodzi o dozór o specjalności elektrycznej, to wskaźniki kształtują się na nieco wyższym poziomie. Najwyższy poziom występuje w odniesieniu do dozoru ze średnim wykształceniem w Kopalni „Budryk”. Chciałbym zwrócić uwagę, że w Kopalni „Budryk” jest najwyższy odsetek pracowników dozoru w młodym wieku.

Jeśli chodzi o pracowników dozoru w wieku do 29 lat z wykształceniem wyższym, to w Kopalni „Budryk” wskaźnik przekracza 12%. Jest to najwyższy wskaźnik.

W grupie pracowników dozoru w wieku powyżej 40 lat wskaźniki kształtują się gorzej niż w poprzedniej grupie górników. W Kopalni „Bogdanka” wskaźnik wynosi 90%. W 2006 r. 90% pracowników dozoru tej kopalni przekroczyło 40. rok życia. Analogicznie w przypadku pracowników dozoru z wykształceniem wyższym. W Kopalni „Bogdanka” odnotowano najwyższy wskaźnik pracowników dozoru w tym wieku.

Na kolejnym slajdzie przedstawiono analizę dotyczącą dozoru w firmach usługowych. W przypadku pracowników dozoru do lat 29 w obu kategoriach wykształcenia wskaźniki są korzystniejsze. Natomiast wartości wskaźników w grupie pracowników w wieku 40 i więcej lat są wyższe.

Jeśli chodzi o dozór o specjalności mechanicznej, to w Kopalni „Bogdanka” nastąpił bardzo duży wzrost wskaźnika w porównaniu z poprzednimi przedziałami czasowymi, w których prowadziliśmy analizę. Osiągnął najwyższą wartość. Natomiast największy wskaźnik pracowników dozoru z wykształceniem wyższym w młodym wieku odnotowano w Kopalni „Budryk”. W przypadku pracowników dozoru w wieku powyżej 40 lat wskaźniki są wyższe w porównaniu z poprzednimi kategoriami – w Kopalni „Bogdanka” prawie 82% pracowników dozoru z wykształceniem średnim. Natomiast gdy chodzi o pracowników dozoru z wykształceniem wyższym ten wskaźnik jest najwyższy w porównaniu z innymi przedsiębiorstwami górniczymi.

Analogiczne problemy występują w firmach usługowych. Tu odsetki są korzystniejsze, gdy chodzi o młodszych pracowników w wieku do lat 29. Natomiast w przypadku pracowników dozoru w wieku 40 i więcej lat, to wartości kształtują się powyżej 80-90% z wyjątkiem dozoru w przedsiębiorstwach świadczących usługi na rzecz Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Tutaj ta wartość, aczkolwiek wysoka, jest najniższa we wszystkich przedsiębiorstwach.

Chciałbym teraz przejść do listy osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, ale wymagających szczególnych kwalifikacji ze względu na pracę zakładu górniczego. Na slajdzie prezentowane są wskaźniki odnoszące się do pracowników zatrudnionych na tych stanowiskach w wieku do 29 lat. Wielkość tych wskaźników ilustruje problemy, o których mówiła pani minister Bożena Borys-Szopa i pozostali przedmówcy. Chodzi o brak dopływu młodych absolwentów do kopalń. Przerwa trwała 14 lat, co przyniosło niedobre efekty.

Chciałbym zwrócić uwagę na trzy wysokie wskaźniki, aczkolwiek podobne do wskaźników dotyczących innych stanowisk. Blisko 80% maszynistów wyciągowych to pracownicy w wieku ponad 40 lat. Jest to bardzo niepokojący wskaźnik. Maszynista wyciągowy – to stanowisko, które zaczyna i kończy ruch zakładu górniczego, gdy chodzi o zjazd, wyjazd ludzi, wydobywanie, dostawy materiałów.

Analogicznie w przypadku instruktorów strażalniczych (76,6%), wydawcy materiałów wybuchowych, rewidenta urzędów zsympowych.

Chciałbym teraz zatrzymać się nad tabelą ilustrującą efekty wysiłków przedsiębiorstw górniczych, które postanowiły w latach 2002-2003 rozpocząć przywracanie kształcenia w zawodach górniczych na potrzeby przedsiębiorstw górniczych. Dane, które uzyskaliśmy w ubiegłym roku z pomocą Departamentu Warunków Pracy PIP przedstawiają stan na 1 września 2006 r. W szkołach zawodowych i technikach, kształcących na potrzeby poszczególnych spółek węglowych pobierało naukę 3965 uczniów. Największa liczba uczniów kształcona jest na potrzeby Kompanii Węglowej, Katowickiego Holdingu Węglowego i Jastrzębskiej Spółki Węglowej.

W zawodach górnik podziemnej eksploatacji złóż, elektryk, mechanik w zasadniczych szkołach zawodowych kształcą się stosunkowo mało uczniów. Poziom techniki i poziom organizacji pracy preferuje – co zapewne potwierdziliby przedstawiciele przedsiębiorstw górniczych – wykształcenie średnie na poziomie technikum na stanowiskach bezpośrednio eksploatacyjnych.

Stan zatrudnienia pod względem struktury wieku, który przenosi się bezpośrednio na poziom bezpieczeństwa ruchu zakładu górniczego i proces przygotowywania nowych kadr, pogarsza się m.in. w grupie pracowników dozoru z wykształceniem średnim. Natomiast bardziej korzystnie przedstawia się w grupie pracowników dozoru z wykształceniem wyższym.

Kolejny slajd prezentuje zestawienie, którego dokonaliśmy we współpracy z wydziałami górniczymi Akademii Górniczo-Hutniczej i Polityki Śląskiej oraz na podstawie danych, otrzymanych ze szkół prowadzących kształcenie o profilu górniczym. Po lewej stronie przedstawione są niedobory przewidywane przez przedsiębiorstwa górnicze w poszczególnych latach do 2010 r. wśród robotników i dozoru oraz absolwentów szkół i uczelni. Pierwsza pozycja dotyczy absolwentów szkół zawodowych i techników, druga – absolwentów Akademii Górniczo-Hutniczej i Politechniki Śląskiej. Porównanie liczb rok po roku wskazuje, że dysproporcje praktycznie wykluczają osiągnięcie stanu równowagi.

Katowicki dodatek „Gazety Wyborczej” z dnia 19-20 stycznia br. na pierwszej stronie zamieścił artykuł o dość dziwnym – moim zdaniem – tytule „Kopalnie kombinują, skąd wziąć ludzi do pracy”, ale treść artykułu jest bardzo zasadna. Dziennikarz dotarł do materiałów Katowickiego Holdingu Węglowego i Kompanii Węglowej. Okazuje się, że w 2006 r. 80% absolwentów podjęło pracę w kopalniach Katowickiego Holdingu Węglowego. Natomiast w roku szkolnym 2006/2007 w klasach górniczych, które przygotowują kadrę dla Kompanii Węglowej, połowa miejsc jest pusta.

W swoich dotychczasowych analizach zwracaliśmy uwagę na szczególne warunki górniczego rynku pracy po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej po długim okresie przerwy w kształceniu studentów i uczniów na potrzeby górnictwa. Otóż, nie jest tak – to można powiedzieć dzisiaj z całą pewnością, aczkolwiek sytuacja na rynku pracy jest bardzo dynamiczna, ponadto można legalnie podjąć pracę w krajach członkowskich Unii Europejskiej – że wszyscy absolwenci podejmą pracę w górnictwie. I być może nie będzie tak, że ci, którzy podejmą pracę w górnictwie, pozostaną. W wymienionym artykule jest mowa, że młodzi górnicy po kilku miesiącach pracy odchodzą z kopalni.

Główny Instytut Górnictwa zwraca szczególną uwagę na potrzeby branży. W bieżącym roku Instytut ze swoich środków statutowych przeprowadzi w Kompanii Węglowej analizę społecznych i organizacyjnych uwarunkowań adaptacji do pracy nowych górników.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Przewodniczący Komisji do spraw Szkoleń w Górnictwie w WUG prof. Bronisław Barchański:

Jestem profesorem Akademii Górniczo-Hutniczej, największej uczelni tego typu. Dziękuję za zaproszenie. Tematyka poruszana na dzisiejszym posiedzeniu jest niezmiernie ważna.

Wszyscy wiemy, że 95% nośników energii zawodowej – to górnictwo węgla kamiennego i brunatnego. Wzrastające ceny ropy i gazu oraz nierealistyczne prognozy Unii Europejskiej dotyczące energii odnawialnej, zakładające że w 2020 r. wskaźnik energetyki odnawialnej osiągnie 20%, powodują, że jeszcze kilka następnych pokoleń będzie musiało uprawiać górnictwo.

Referenci doskonale przygotowali i zaprezentowali materiały. Chciałbym jednak – jako były dziekan i rektor ds. kształcenia oraz członek kilku komisji międzynarodowych – spojrzeć na to zagadnienie w szerszej perspektywie. Chciałbym podać kilka danych wskazujących, iż sytuacja jest bardziej dramatyczna niż przedstawiono. Otóż, na początku lat 90. ubiegłego wieku zlikwidowano wszystkie szkoły zawodowe. Pod koniec lat 90. sytuacja nieco się poprawiła. W II połowie lat 90. kształciliśmy 2 uczniów na 1.000.000 ton wydobycia. W analogicznym okresie w górnictwie w RFN – jednym z większych w Europie, drugim po polskim – na 1.000.000 ton kształcono 166 uczniów, czyli 80 razy więcej niż w Polsce. W 2006 r. kształcimy na 1.000.000 ton węgla ok. 30 uczniów, podczas gdy w Niemczech, gdzie górnictwo jest w fazie schyłkowej, kształcą się 200 uczniów, czyli 6-krotnie więcej niż w Polsce.

Powyższe dane wskazują, iż należy zagwarantować kształcenie kadr na poziomie zawodowym w sieci normalnego kształcenia. Nie tylko resort, kompanie czy holdingi mają się o to troszczyć. Obecnie funkcjonuje tylko kilka szkół. Problem kształcenia musi zostać rozwiązany, gdyż w przeciwnym razie za kilkanaście lat trzeba będzie zamknąć kopalnie na braku pracowników uprawnionych do pracy w górnictwie.

Dramatyczna sytuacja występuje w zakresie szkoleń. Branża górnicza – obok rybołówstwa zawiera istotny element zagrożenia środowiskowego. Dlatego szkolenia muszą być prowadzone we właściwy sposób. W naszym kraju te sprawy niejako puszczono na żywioł. Jest zarejestrowanych ok. 115 ośrodków, które prowadzą szkolenia. Ale nie mamy wpływu na sposób przeprowadzania szkoleń przez te podmioty. Okręgowe urzędy górnicze miały prawo i obowiązek kontrolowania co 5 lat procesu szkoleń. Ośrodki robią wszystko, żeby nie dopuścić do kontroli i egzekwowania przepisów. Dla porównania przypomnę, że wyższe uczelnie są poddawane kontroli.

Po tragedii w Kopalni „Halemba” nadinspektor Czop z Okręgowej Inspekcji Pracy w Katowicach napisał artykuł o znaczącym podtytule „Fikcyjne szkolenie”. Autor pisze „ustalono, że w zakresie szkoleń BHP dochodziło do poważnych nieprawidłowości i fałszowania dokumentacji. Niektórzy pracownicy przedsiębiorstwa – chodzi o tych z zewnątrz – byli kierowani na szkolenia okresowe BHP do podmiotu, który nie legitymował się decyzją właściwego organu nadzoru górniczego, potwierdzającą spełnienie warunków niezbędnych do prowadzenia szkoleń pracowników i innych podmiotów zatrudnionych w zakładach górniczych”. Zatem w tej dziedzinie panuje całkowita dowolność. Każdy robi co chce. Jestem górnikiem w trzecim pokoleniu, kilka lat pracowałem w górnictwie. Znam górnictwo na świecie. Nasze górnictwo jest stawiane jako wzór. Ale to może się załamać.

Uważam, że to grono jest kompetentne do wskazania władzom centralnym, że nie obejdziemy się bez górnictwa. Natomiast obecny stan kształcenia i szkolenia oceniam jako dramatyczny.

Przewodniczący Sekretariatu Górnictwa i Energetyki NSZZ „Solidarność” Kazimierz Grajcarek:

Dziękuję za zaproszenie. Myślę, że zapraszanie przedstawicieli związków zawodowych na posiedzenie poświęcone tej problematyce jest dobrym obyczajem. Temat dzisiejszego posiedzenia jest dla mnie bardzo ważny. Jeżeli zwracam się do Rady Ochrony Pracy, to rozumiem, iż zwracam się do ludzi kompetentnych i wrażliwych na sprawy pracy, którzy chcą podjąć pewne działania w zakresie bezpieczeństwa pracy. Prosiłbym o zapraszanie

mnie i moich kolegów na posiedzenia dotyczące górnictwa i energetyki. Wystąpienia dotyczące bezpieczeństwa pracy ogłoszone na dzisiejszym posiedzeniu bardzo wzbogaciły moją wiedzę.

Uważam, że podejście do problemu górnictwa bezpośrednio wiąże się z podejściem do problemu bezpiecznej pracy. Bezpieczna praca powinna być kwestią wiodącą dla górnictwa, gdzie występują bardzo trudne warunki. Tutaj muszą być wykształceni specjaliści, również w nadzorze. Ale równocześnie w świadomości ludzi musi tkwić obowiązek przestrzegania prawa.

Jeżeli spojrzymy na górnictwo od 1990 r., to z jednej strony wydaje się, iż stan bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie poprawia się, ale z drugiej – zarządzający górnictwem, czyli właściciele nie do końca wiedzą – nie chcą mówić o złych intencjach – co zrobić z górnictwem. Podstawowym miernikiem sposobu, w jaki rządzący postrzegają górnictwo, jest usytuowanie Wyższego Urzędu Górniczego. W poprzednich latach Wyższy Urząd Górniczy podlegał bezpośrednio premierowi, obecnie – wiceministrowi czy wicedyrektorowi. Nie może tak być. To nie jest poważne podejście do sprawy górnictwa. Apeluję do Rady Ochrony Pracy o rozważenie kwestii usytuowania Wyższego Urzędu Górniczego oraz czy prezes Wyższego Urzędu Górniczego ma właściwe kompetencje do nadzorowania prowadzenia naszych kopalń i bezpiecznej pracy. Uważam, że nie. Analogiczny apel kieruję do pani minister Bożeny Borys-Szopy.

Kolejna sprawa dotyczy szkoleń. Szkolenia w górnictwie miały znamiona tresury. Szkolenia dla górników pracujących w kopalniach powinny inaczej przebiegać. Byłem w kopalniach. Obserwowałem szkolenia. One niewiele zmieniły się od czasu, kiedy pracowałem jako górnik. Nie może być tak, że górnik po III zmianie przychodzi na 8-godzinne szkolenie w zakresie BHP, bo po prostu zaśnie, zwłaszcza, że po raz kolejny słyzy te same tezy i pytania. Przeprowadzanie szkoleń powinno odbywać się na zasadzie zapraszania pracowników, aby wspólnie z dozorem rozważali kwestie bezpieczeństwa pracy. Mówię o bezpieczeństwie pracy, nie o higienie pracy. Prosiłbym Radę Ochrony Pracy o rozdzielenie tych dwóch kwestii. Owszem, one wiążą się ze sobą, ale nie są tożsame. Inaczej dba się o bezpieczeństwo, a inaczej o higienę pracy.

Bezpieczeństwo pracy w górnictwie przypomina bezpieczeństwo ruchu na drogach. Np. w Warszawie uznano, że ograniczenie prędkości do 50 km/h wyeliminuje albo zmniejszy liczbę wypadków na drogach. Równie dobrze można by ograniczyć prędkość do 20 km/h. Ale nikt nie zwraca uwagi, że miasto będzie kompletnie zakorkowane, a liczba wypadków wcale nie zmniejszy się.

Komisje powypadkowe w górnictwie zazwyczaj produkują kolejne „założenia do założeń”, których nikt nie rozumie. Przepisy BHP dotyczące górnictwa liczą setki stron. Kto jest w stanie to opanować?! Nikt, nawet inżynierowie zajmujący się przepisami BHP.

Dlatego na bezpieczeństwo pracy należy spojrzeć z innej perspektywy. Nie tresować ludzi danymi, ile kilogramów pyłu trzeba na półkę, która zabezpiecza środek, lecz należy w ludziach kształtować nawyk bezpiecznej pracy.

Kolejna bardzo ważna sprawa, zresztą zaniechana w górnictwie – w tym miejscu zapytuję panów prezesów dlaczego – dotyczy projektu tzw. wczesnego ostrzegania opracowanego przez Główny Instytut Górnictwa czy Politechnikę Śląską lub Akademię Górniczo-Hutniczą. Nie pamiętam, kto był autorem. Ten bardzo dobry projekt przewidywał, że górnik wyposażony jest w paseczki odblaskowe, które zawiesza w miejscach, w których może wystąpić zagrożenie, melduje o tym osobie odpowiedzialnej za usuwanie zagrożeń. Dozór ma obowiązek powiadomić górnika o usunięciu zagrożenia. Zatem górnik czuje się potrzebny w tym systemie. Natomiast nakładanie kar przez uprawnione instytucje niewiele zmieni w tym zakresie.

Proszę o wspólne – ponad podziałami – zastanowienie się nad sposobem zadbania o bezpieczeństwo pracy, tak aby wypadkowość rzeczywiście malała. Pracownicy powinni współdziałać z dozorem i ze związkami zawodowymi w tej sprawie.

Ostania kwestia, na którą chciałem zwrócić uwagę, mogłoby się wydawać, że niekoniecznie wiąże się z bezpieczeństwem pracy. Chodzi o wynagrodzenia górników. Jeżeli mówimy o szkoleniach, to czy inżynier, który kształcił się przez kilka lat, zdecyduje się na pracę na dole w sytuacji, kiedy nie wie, jaka będzie jego droga awansu i otrzyma

wynagrodzenie w wysokości 2000 zł? W wielu innych państwach zarabiałby 4-krotnie więcej. Górnik, który rozpoczyna pracę w kopalni, pracuje za 1500 zł i ma obowiązek wypoczęty stawić się do pracy na drugi dzień. Praca na dole wiąże się z wysiłkiem, stresem i niekorzystnymi warunkami klimatycznymi. Pani prof. Danuta Koradecka mogłaby powiedzieć, jaki to ma wpływ na funkcjonowanie człowieka. Czy za 1500 zł można normalnie przeżyć?

Wydaje mi się, że właściciele i pracodawcy powinni zadbać o kwestie regenerowania sił przez górników. Namawiam do przeprowadzenia badań wypadków w górnictwie, których przyczyną jest brak wypoczynku górnika.

Nie mam do nikogo pretensji. Proszę przedstawicieli właścicieli i pracodawców, świat nauki, Radę Ochrony Pracy o wspólne zastanowienie się nad zagadnieniem bezpiecznej pracy. Na bezpieczeństwo pracy w górnictwie węgla kamiennego przeznaczają się ogromne nakłady. Czy efekty są porównywalne? Jeżeli zainwestowane nakłady spowodowały w ciągu 5 lat spadek wypadkowości w danej kopalni, to znaczy że są wymierne korzyści. Jeśli inwestujemy w bezpieczeństwo pracy, to należy zapisać w danym programie, jakich efektów oczekujemy.

W Wyższym Urzędzie Górniczym działała komisja, do której odwoływali się m.in. moi koledzy związkowi, jeśli ich zdaniem środki ochrony osobistej zamawiane przez pracodawców były nieodpowiednie. Nie wiem, czy ta komisja zawiesiła działalność, czy też już nie funkcjonuje. Nie mamy do kogo odwoływać się. W niektórych wypadkach podobno środki ochrony osobistej są nowe, ale bardzo złej jakości. Otrzymałem taką informację, ale nie zdążyłem jej sprawdzić.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach pan Zbigniew Ryfka na początku swojej wypowiedzi przedstawił przedmiotową statystykę wykroczeń. Charakterystyczne jest, iż większość problemów dotyczy czasu pracy – dobowego, tygodniowego. Podobne statystyki występują w innych gałęziach gospodarki. Można zatem stwierdzić, że jest to problem powszechny. W październiku br. Rada Ochrony Pracy ma debatować na temat czasu pracy. Wprawdzie na temat czasu pracy kierowców, ale wydaje się, że temat jest ważny i wymaga poświęcenia mu nieco więcej uwagi.

Skąd ten problem? Częściowo dlatego, że Kodeks pracy jest dość skomplikowany, jeśli chodzi o regulacje dotyczące czasu pracy. Mamy bogaty katalog czasu przerywanego, czasu równoważnego itp. Zapisy i interpretacje są bardzo trudne. Przedsiębiorcy, zwłaszcza mniejsi skarżą się na problemy interpretacyjne. To może być jeden z powodów tych wykroczeń. Proponuję zastanowienie się nad tą kwestią oraz zagadnieniem powszechności wykroczeń dotyczących czasu pracy. Być może normy zapisane w Kodeksie pracy są zbyt wygórowane. Może na ten temat również należałoby porozmawiać? Może należałoby zastanowić się nad kwestią okresów rozliczeniowych?

Zmiana okresów rozliczeniowych wymagałaby zmiany dyrektywy. Ale nigdzie nie jest powiedziane, że Polska nie może wystąpić z inicjatywą zmiany dyrektywy, zmiany prawa europejskiego, jeżeli ono jest nieroztropne.

Podobny problem dotyczy firm usługowych. Należałoby nieco szerzej spojrzeć na firmy usługowe, nie na skutki, lecz na przyczyny tego rodzaju wykroczeń. To wynika z innego bardzo poważnego problemu dotyczącego kosztów pracy w Polsce. Ta kwestia również wymaga zastanowienia.

Mówiono o przetargach, dumpingowych cenach w przetargach oraz złego konkurowania ceną w przetargach. BCC, który reprezentuję, podziela to stanowisko. W zeszłym tygodniu podczas spotkania z wicepremierem Waldemarem Pawlakiem złożyliśmy szereg wniosków, w tym wniosek o ograniczanie zjawiska konkurowania ceną przez wprowadzenie ustawowego zapisu dotyczącego zamówień publicznych przewidującego, że w przypadku przetargu oferta zawierająca najniższą cenę powinna być odrzucana. Bo wiem najtańsze często bywa najdroższe.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Wystąpienie przedstawiciela Państwowej Inspekcji Pracy prezentowało dramatyczny obraz górnictwa. Kolejne wystąpienia przedstawiały wręcz tragiczną sytuację. Myślę,

że duże znaczenie dla takiej sytuacji ma fakt, iż ekonomia zgubiła człowieka. Obecnie zawód górnika nie jest tak atrakcyjny jak przed laty, kiedy górnicy zarabiali zdecydowanie więcej od pozostałych grup zawodowych i mieli dodatkowe przywileje. Nie chcę rozwijać tego zagadnienia. Chociaż chciałbym przypomnieć panu przewodniczącemu Kazimierzowi Grajcarekowi, że wówczas górnicy pracowali w maskach przeciwpyłowych z wkładkami azbestowymi i nikt na to nie zwracał uwagi.

Staralem się poszukać jakiegoś optymistycznego akcentu w tych wystąpieniach. Przewodniczący Stanisław Szwed przyglądając się danym dotyczącym kształcenia, starał się wskazać pewien pozytywny trend, ale nie zwrócił uwagi, że pomimo wzrostu liczby uczniów co roku zmniejsza się liczba absolwentów, co świadczy o tym, że obecnie zawód górnika przestał być atrakcyjny. Należy też pamiętać, że bezrobocie na Śląsku jest coraz niższe i stosunkowo niewielkie w porównaniu z innymi regionami kraju, jak np. dawne województwo koszalińskie.

Uważam, że rozwój kształcenia nie jest w stanie zapobiec złej sytuacji w górnictwie. Młody człowiek, który kończy Akademię Górniczo-Hutniczą z tytułem inżyniera elektryka mając do wyboru różne możliwości, w tym pracę za granicą, zapewne wybierze pracę poza górnictwem. Dzisiaj górnictwo praktycznie nie oferuje nic, żeby pozyskać pracowników.

Obawiam się, że perspektywa polskiego górnictwa – to raczej nie górnicy wywodzący się ze Śląska czy z innych części Polski. Chcąc utrzymać górnictwo, państwo będzie musiało ściągać Chińczyków lub obywateli innych ubogich krajów.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Minął czas zaplanowany na dzisiejsze posiedzenie. Przypominam członkom Rady, że mamy kolejne spotkanie w Koksowni „Przyjaźń”, gdzie możemy dokończyć dyskusję. Zatem teraz udzielilibym głosu gościom, a członkowie Rady mogliby kontynuować dyskusję w Dąbrowie Górniczej.

Członek Rady Ochrony Pracy Piotr Duda:

Popieram propozycję pana przewodniczącego. Problem jest na tyle ważny, że wymaga głębszej dyskusji. Zastępca przewodniczącego pan Zbigniew Żurek wspominał, że zagadnieniem czasu pracy Rada zajmie się w październiku. Zwracam uwagę, że Rada będzie przyjmować stanowisko w sprawie problemów poruszonych na dzisiejszym posiedzeniu. Dlatego uważam, że niezależnie od kontynuowania dyskusji w dniu dzisiejszym w Dąbrowie Górniczej, powinniśmy ją kontynuować na następnym posiedzeniu Rady w pierwszym punkcie porządku dziennego przed przyjęciem stanowiska.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Chciałbym jeszcze zapytać pana prezesa Jarosława Zagórowskiego o sytuację w Kopalni „Budryk”. Członkowie Rady obradując na Śląsku chcieliby otrzymać informację dotyczącą zagrożenia w kopalni.

Prezes zarządu Kompani Węglowej SA Grzegorz Pawłaszek:

Nie chciałbym, aby Rada Ochrony Pracy i przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy opuszczając Śląsk odnieśli wrażenie, że sytuacja w górnictwie jest nieodwracalnie dramatyczna. Górnictwo funkcjonuje. Statystyki dotyczące bezpieczeństwa za 2007 r. są jedne z najlepszych na świecie. Zatem nie postrzegalbym sytuacji w kategoriach, które usłyszałem w niektórych wypowiedziach. Wszystko zależy od stabilnej polityki wobec branży.

Jeśli kolejne programy restrukturyzacji zakładały zwolnienia pracowników, to zwalniano ich. Dostrzegając w perspektywie zmianę stanowiska podjęliśmy stosowne działania. Kompania Węglowa planuje w 2008 r. przyjęcie do pracy 5330 osób, do 2015 r. – 23.000 osób. To jest niemal wymiana załogi. Na 62.000 zatrudnionych zatrudnienie 5330 osób oznacza, że praktycznie co ósmy pracownik będzie młodym – albo nowym – pracownikiem. Statystyki zaprezentowane przez pana dra Konrada Tausza wskazują, że obecnie nie brakuje ludzi doświadczonych.

Dostrzegamy potrzebę rozszerzenia szkolnictwa na etapie zawodowym. Oczekujemy bowiem, że pracownik w branży górniczej będzie posiadał co najmniej wykształ-

cenie średnie. Nie dysponujemy środkami finansowymi umożliwiającymi preferowanie wyższego i średniego poziomu wykształcenia. Uważam, że powinniśmy powrócić do pewnych zasad dotyczących przygotowania do zawodu górnika. Niewątpliwie musimy zapewnić wysokie kwalifikacje pracownikom zatrudnianym na stanowiskach, które wymagają takich kwalifikacji.

Bieżący rok wskazuje, że zauważyliśmy problem zmniejszania się atrakcyjności zawodu górnika. Stąd znaczące wzrosty płac. Obowiązkiem pracodawcy jest troska, aby pracownik nie opuszczał zakładu pracy. Utworzono 1500 miejsc w szkołach średnich. W ubiegłym roku jedynie połowa tych miejsc została wykorzystana. Przyczyna tkwi w małej atrakcyjności zawodu. Pracujemy nad odbudowaniem atrakcyjności zawodu. Znaczne wzrosty płac na poziomie 14%-15% powinny nieco poprawić sytuację. Natomiast kwestia sytuacji w kolejnych latach pozostaje otwarta.

Chciałbym zwrócić uwagę panu przewodniczącemu Kazimierzowi Grajcarekowi, że pracodawcy przeprowadzają badania, o których wspomniał. Rzeczywiście inwestują w miejsca, w których występowały największe zagrożenia wypadkowe. Prezes Wyższego Urzędu Górniczego pan Piotr Buchwald zapewne potwierdzi, iż dokonujemy modernizacji, np. w dziedzinie transportu drogowego. To są kolejki podwieszane, jedna czy dwie osoby wykonujące transport, a nie grupa ludzi pilnująca wozu na szynach i trzymająca sekcję obudowy zmechanizowanej, która waży 1600-2000 kg.

Pan przewodniczący Kazimierz Grajcarek wspomniał o paskach odblaskowych, które górnik miałby zawieszać w miejscach zagrożenia. Chciałbym zwrócić uwagę, iż przepis zobowiązuje pracownika do zgłoszenia każdego zagrożenia. Nie mówi o paskach odblaskowych. Myślę, że można podjąć ten pomysł.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Można to uznać za efekt naszego spotkania.

Prezes zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA Jarosław Zagórowski:

Proponuję zachowanie umiaru w ocenach, żeby nie popadać w pewne skrajności. Kopalnie są zgrupowane w przedsiębiorstwach zwanych spółkami węglowymi. Spółki węglowe działają na podstawie Kodeksu spółek handlowych. Bezpieczeństwo i życie ludzkie jest sprawą priorytetową. Ale z drugiej strony – spółki węglowe są krytykowane, że nie przynoszą dochodów i sięgają po środki z budżetu państwa. Dlatego oceny powinny być wyważone.

Pan przewodniczący Kazimierz Grajcarek mówił o paskach odblaskowych. Chcielibyśmy pójść dalej. Obecnie są nowoczesne metody przewidujące zastosowanie elektronicznych urządzeń w wyposażeniu obowiązkowym górnika. Ale to wiąże się z monitoringiem górnika w kopalni i z optymalizacją czasu pracy. Koncepcja wprowadzania tych urządzeń nie została przyjęta przychylnie przez wiele osób. Pojawiły się zarzuty, że jest to ograniczenie wolności i swobody. Uważam, że należałoby wprowadzić te urządzenia. Wiedzielibyśmy, gdzie przebywa górnik i spróbowałibyśmy zoptymalizować czas pracy. Wiemy bowiem, że czas pracy w górnictwie nie jest właściwie wykorzystywany.

Z optymalizacją czasu pracy wiąże się wynagrodzenia. Chcemy jak najlepiej płacić górnikom za pracę, którą wykonują w czasie pracy. Natomiast organizacje związkowe doprowadziły do „spłaszczenia” funduszu płac. Dlatego mamy problem z pracownikami, o którym wspomniał pan prezes Grzegorz Pawłaszek.

Jastrzębska Spółka Węglowa od lat przyjmuje ok. 1300 górników. W ubiegłym roku po wypadku w Kopalni „Halemba” sformułowano wnioski, że w miejscach niebezpiecznych powinny być zatrudnianie własne ekipy, a nie ekipy z zewnątrz. Podjęliśmy wówczas decyzję o przyjęciu ponad 400 pracowników więcej niż zakładał nasz plan techniczno-ekonomiczny. Ale musimy pamiętać, że ta decyzja miała wpływ na koszty. Koszty zawsze wzrastają. Płace w górnictwie są kosztem stałym. Wszyscy, a zwłaszcza związki zawodowe, dążą do tego, aby ten stały czynnik płac był jak najwyższy. Możemy być ponownie przedmiotem krytyki opinii publicznej, że pogorszyliśmy wyniki, że nie są one takie, jak wszyscy oczekiwali.

Jeśli chodzi o sytuację w Kopalni „Budryk”, to problem jest bardzo skomplikowany. W żadnej z naszych firm górniczych nie było takiego protestu jak w Kopalni „Budryk”.

Kopalnia „Budryk” przez lata podlegała restrukturyzacji finansowej. Była to ostatnia kopalnia, która miała bardzo duże zadłużenie wobec Skarbu Państwa. Zatem wynagrodzenia pracowników były niskie. Wskaźnik wzrostu wynagrodzeń był utrzymywany na poziomie wyznaczonym przez Komisję Trójstronną. W 2005 r. nastąpiło oddłużenie Kopalni „Budryk” o 750.000 tys. zł. Od tego czasu kopalnia zaczęła mieć lepsze wyniki.

Drugim elementem mającym wpływ na sytuację kopalni są ambicje kilku liderów związkowych, którzy działali w ten sposób, że jeżeli jednego dnia zostały uwzględnione roszczenia jednego związku, to na drugi dzień kolejny związek zgłaszał roszczenie o 50 gr większe i wszczynał spory, który związek jest lepszy.

Związkowcy trafili na podatny grunt – „mało zarabiacie, a wstępujemy do jednej z najbogatszych spółek węglowych, gdzie są najwyższe zarobki”. W nieodpowiedzialny sposób wykorzystano nastroje ludzi, którzy przez lata stosunkowo mało zarabiali w porównaniu z innymi grupami w branży.

W połowie roku powołaliśmy zespół w składzie czterech stron – bo zgodnie z uchwałą Walnego Zgromadzenia Jastrzębska Spółka Węglowa przygotowywała się do połączenia z Kopalnią „Budryk” – który miał wypracować swego rodzaju umowę społeczną. Ta umowa została wypracowana, mimo że nie była elementem wymaganym do połączenia, bo to nie jest prywatyzacja. Umowa gwarantowała pracownikom wzrost wynagrodzeń. Wówczas trzech liderów związkowych zaczęło eskalować żądania. W grudniu ub.r. wykorzystując jako pretekst wzrost wynagrodzeń, chciano zablokować połączenie spółek. Referenda, które się odbywały, nie dotyczyły kwestii płacowych.

Ci liderzy związkowi prowadzili tego rodzaju rozgrywki w Kopalni „Budryk” od co najmniej 4 lat. Roszczenia płacowe były zawsze stawiane na ostrzu noża, organizowano strajk. Znajdowano rozwiązania polityczne dla uspokojenia nastrojów.

Obecnie te kwestie skumulowały się przy okazji przyłączenia Kopalni „Budryk” do Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Obecnie strajk jest kontynuowany. Nie jest to – jak twierdzą liderzy związkowi – strajk okupacyjny, lecz strajk rotacyjny, bo prawdopodobnie nikt nie wytrzymałby tak długiej głodówki, i to jeszcze pod ziemią. Strajkujący zapewne wymieniają się, ale nie jesteśmy w stanie tego sprawdzić.

Protest prowadzi trzech liderów związkowych: lider „Sierpnia”, lider Związku Zawodowego „Kadra” – którego nie należy utożsamiać ze Związkiem Zawodowym „Kadra” działającym w innych kopalniach, jest bliższy w poglądach „Sierpniowi” i nie ma poparcia centrali „Kadry” – lider Związku Zawodowego „Jedność” Pracowników Kopalni „Budryk”, który powstał w grudniu ub.r., do którego przyłączył się Związek Ratowników. Liderzy eskalują żądania. W grudniu było 7 postulatów, obecnie w projekcie porozumienia zostało skatalogowanych ok. 20 postulatów, które zostały określone jako postulaty strajkowe.

Strona pracodawcy próbuje wytłumaczyć idee zawarte w projekcie porozumienia oraz próbuje zapewnić, że zbliża się do oczekiwań strajkujących. Strona społeczna doskonale medialnie wykorzystuje sytuację. Działa na zasadzie „wszystko albo nic”. Tego rodzaju działanie jest efektywne, dlatego że ci liderzy, którzy wszczynają awantury w Kopalni „Budryk” od 4 lat – to są te same osoby – nigdy nie ponieśli konsekwencji. Sąd pracy, policja, prokuratura i niestety, Państwowa Inspekcja Pracy koncentrowały się na łagodzeniu sytuacji. Wyrzucano dyrektorów. Dlatego ci liderzy czują się bezkarnie.

Pojawiają się opinie, że wzrost o 1,50 zł na godzinę nie jest wygórowanym roszczeniem. To jest cena pół bochenka chleba. Ale to jest równoznaczne z 12 zł do dniówki albo 8400 zł jednorazowej wypłaty. Pracodawca zbliżał się w swoich propozycjach do tych wskaźników, natomiast strona związkowa nie. W posiedzeniu uczestniczy przewodniczący Związku Zawodowego w Jastrzębskiej Spółce Węglowej. Strajk prowadzi 3 liderów, którzy mają poparcie ok. 300-400 pracowników, natomiast strona społeczna Jastrzębskiej Spółki Węglowej, która reprezentuje 22.000 pracowników, jest przeciwna temu strajkowi.

Podstawowa kwestia, o którą chodzi w „Budryku”, dotyczy wzrostu wynagrodzeń. W 2007 r. był stosunkowo duży wzrost wynagrodzeń. Po uwzględnieniu tzw. dojazdówki, po przeniesieniu jej do funduszu płac wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w Kopalni „Budryk” może wynieść ok. 18%, bez dojazdówki – realnie 12,1%. Jest to bardzo duży

wskaźnik wzrostu wynagrodzeń, większy niż dotychczas w każdym przedsiębiorstwie górniczym. Kierując się uczciwością w stosunku do wszystkich pracowników spółki, zaproponowaliśmy, że w 2008 r. wzrost wynagrodzeń wyniesie 10%, co wynika z faktu, że kopalnia „Budryk” będzie w strukturach Jastrzębskiej Spółki Węglowej i automatycznie przystąpi do porozumień strony społecznej z zarządem Jastrzębskiej Spółki Węglowej.

Natomiast do 2011 r. będziemy prowadzić standaryzację, czyli wyrównywanie poziomu płac. Nie chcemy tutaj posługiwać się wskaźnikiem średniej. Populistycznie łatwo powiedzieć, że płace mają wzrosnąć do średniej w Jastrzębskiej Spółce Węglowej. Średnia płaca nie jest dobrym wskaźnikiem. Przedstawię przykład, który potwierdza tę tezę. Jeżeli przyjmiemy do przedsiębiorstwa 100 doskonale opłacanych inżynierów, to średnia płaca w przedsiębiorstwie wzrośnie, ale ludzie będą zarabiać tyle samo co przedtem. Podobnie jak przyjmiemy sprzątaczkę, to średnia płaca zmniejszy się, ale ludzie będą zarabiać tyle samo.

Proponujemy standaryzację płac w grupach pracowniczych. Chodzi o porównanie wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach w grupach pracowniczych i następnie wyrównanie zarobków. Takie przedsięwzięcie wymaga danych statystycznych. Dane statystyczne dotyczące Kopalni „Budryk” otrzymamy do końca lutego, o czym wiedzą wszyscy związkowcy. Wówczas będziemy mogli powołać komisję, która zajmie się standaryzacją płac. Wyjaśniamy pracownikom kopalni „Budryk”, że będziemy przeprowadzać standaryzację, ponieważ prawo zakazuje dysproporcji płacowych u jednego pracodawcy. Określiłiśmy horyzont czasowy, ponieważ tego rodzaju przedsięwzięcia nie można dokonać w trybie natychmiastowym.

Strona społeczna nie do końca akceptuje te propozycje. Obiecano ludziom złote góry. Trzech liderów związkowych nie bardzo wie, jak wyjść z tej sytuacji.

Pracodawca postanowił, że będzie uczciwy w stosunku do wszystkich pracowników spółki, a nie tylko do jednej grupy. Kopalnia „Budryk” przystępując do Jastrzębskiej Spółki Węglowej, zmienia tylko szyld. Pracownik nie zmienia miejsca ani narzędzi pracy. Natomiast węgiel koksowy, na którym Jastrzębska Spółka Węglowa zarabia dużo pieniędzy, w Kopalni „Budryk” będzie wydobywany dopiero w 2014 r. dzięki inwestycjom Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Zatem jakie jest merytoryczne uzasadnienie żądania wysokich podwyżek?

Chcemy przyznać podwyżki. Przygotowaliśmy pewien racjonalny harmonogram wzrostu płac, na który stać przedsiębiorstwo. Strona społeczna Jastrzębskiej Spółki Węglowej przyjęła tę koncepcję. Natomiast tych trzech liderów jej nie przyjęło. Zatem chodzi o sprawę ambicji trzech ludzi.

Prezes Wyższego Urzędu Górniczego Piotr Buchwald:

Media donosiły o wzroście zagrożenia pożarowego w kopalni „Budryk”. Sytuacja jest na bieżąco monitorowana przez Okręgowy Urząd Górniczy w Gliwicach, a także przez Wyższy Urząd Górniczy. Główny Instytut Górnictwa, który dysponuje najbardziej precyzyjną aparaturą dokonuje analiz prób węglowych. Od 7 stycznia obserwujemy wzrost zagrożenia pożarowego. Przypominam, że są to pokłady silnie metanowe. Złóża węgla w Kopalni „Budryk” charakteryzują się tym, że temperatura wzrasta powoli, natomiast w pewnym momencie gwałtownie wzrasta. Wykazała to analiza prób węglowych dokonana w Głównym Instytucie Górnictwa. Musimy zwracać na to uwagę. Dlatego próby pobierane są co drugi dzień.

Wyższy Urząd Górniczy apeluje o eksploatację tych ścian. Jeżeli w partii zrogowej następuje samozagrzewanie węgla, to metodą przeciwdziałania nie jest izolacja, lecz uruchomienie ściany, żeby ujechała do przodu. Jeśli w zrogach jest rozdrobniony węgiel, który akumuluje ciepło i dodatkowo dochodzi do niego tlen – ściany muszą być przewietrzane – to pojawia się pytanie, o ile można ograniczyć przepływ powietrza. Generalnie metodą jest uruchomienie ściany.

Kopalnia „Budryk” ma trzy ściany wydobywcze, obecnie dwie są w strefie zagrożenia. Dlatego Wyższy Urząd Górniczy apelował o – choćby przemienną – eksploatację tych ścian. Strona protestująca dotychczas nie odpowiedziała pozytywnie na nasz apel,

mimo wielu wysiłków podejmowanych przez nadzór górniczy i kierownictwo Jastrzębskiej Spółki Węglowej.

Jeżeli będzie krytyczna sytuacja, to ten rejon musi być izolowany. Mówimy o tym głośno. Izolacja tych dwóch ścian oznacza śmierć tej kopalni przynajmniej na parę miesięcy.

Prezes zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA Jarosław Zagórowski:

My też podejmujemy te działania. Dzisiaj udało nam się wprowadzić na kopalnię 330 pracowników. Mam nadzieję, że przejadą kilka razy, żeby tę ścianę uruchomić. Może jutro uda nam się uruchomić odstawy. Opór komitetu strajkowego słabnie. Do jego członków zaczyna docierać świadomość zagrożenia.

Chciałbym poruszyć jeszcze jedną kwestię. Nie wiem, czy to gremium może zająć się tą kwestią, ale to jest w interesie nas wszystkich. Należałoby zakazać działalności małych związków roszczeniowych, których jedynym celem jest pozyskanie ludzi. Wymagałoby to zmiany ustawy o związkach zawodowych. Duże centrale związkowe zaczynają dostrzegać potrzebę zmiany w tym zakresie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Zamykam dyskusję. Proponuję, aby Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy pod przewodnictwem pani prof. Danuty Koradeckiej i Zespół ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi pod przewodnictwem pana dr Andrzeja Paszkiewicza, który ze względu na chorobę nie może uczestniczyć w dzisiejszym posiedzeniu, przygotował dwa projekty stanowisk w sprawie poruszanych tematów. Zachęcamy do przesyłania uwag drogą e-mailową na adres Rady. Sądzę, że zostaną przez nas wykorzystane.

Prezes WUG Piotr Buchwald:

Na dzisiejszym posiedzeniu podniesiono wiele kwestii począwszy od kopalń, firm usługowych po wyższy Urząd Górniczy. Nie mogę ze względów czasowych odnieść się do wszystkich zagadnień.

Przyjmuję z wielką aprobatą propozycję pana przewodniczącego Piotra Dudy, aby poruszanej dzisiaj problematyce poświęcić kolejne posiedzenie. Nie można bowiem w krótkim czasie wyjaśnić wielu istotnych spraw dotyczących polskiego górnictwa. To wymaga znacznie więcej czasu. Jestem do państwa dyspozycji. Odpowiem na piśmie na wszelkie pytania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

W ubiegłym roku Rada Ochrony Pracy gościła w Południowym Koncernie Węglowym. Oprócz części merytorycznej dużym przeżyciem dla członków Rady był zjazd do kopalni, gdzie mogli zobaczyć, jak wygląda praca górnika. W bieżącym roku chcieliśmy przyjrzeć się funkcjonowaniu koksowni. Stąd krótki czas, jaki przeznaczyliśmy na bardzo ważne tematy. Rada przyjmie stanowiska w tych sprawach. Chciałbym również zauważyć, że kwestie wynagrodzeń, czasu pracy, edukacji – co prawda nie w górnictwie – zawarte są w planie pracy Rady.

Jeżeli nam czas pozwoli, to za rok na pewno będziemy chcieli ponownie przyjechać na Śląsk. Może będziemy rozpatrywać tylko jeden temat.

Następne posiedzenie Rady odbędzie się 11 marca w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym. Tematem będzie dostosowanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej. W pierwszym punkcie będzie przyjęcie stanowisk dotyczących omawianej dzisiaj tematyki.

Za chwilę będziemy wyjeżdżać do Koksowni „Przyjaźń” w Dąbrowie Górniczej. Po obiedzie będziemy zwiedzać koksownię. Następnie odbędzie się spotkanie członków Rady oraz zaproszonych gości z kierownictwem i związkami zawodowymi Koksowni „Przyjaźń”.

Dziękuję wszystkim uczestnikom dzisiejszego posiedzenia. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

Posiedzenie Rady Ochrony Pracy w Koksowni „Przyjaźń” w Dąbrowie Górniczej

Prezes zarządu Koksowni „Przyjaźń” Sp. z o.o. Edward Szlęk:

Gościmy państwa w największej firmie państwowej Zagłębia w Koksowni „Przyjaźń”. Jestem prezesem zarządu. W zarządzaniu pracuję od kilkunastu lat. Specjalizuję się w zarządzaniu i modernizacji firm, zwłaszcza w okresie przejściowym. W dzisiejszym spotkaniu uczestniczą również: Bogusław Smółka – członek zarządu, dyrektor produkcji i techniki, człowiek tutaj wychowany, znający doskonale firmę i technologie, Henryk Kolender – członek zarządu, dyrektor finansów i handlu, wcześniej pracował w Hucie „Katowice”, kolega Morel, który zajmuje się ekologią, kolega Grabowski, który zajmuje się prawem pracy i kadrami, oraz przedstawiciele związkowców.

Poproszę pana dyrektora Bogusława Smółkę o prezentację działalności firmy.

Członek zarządu Koksowni „Przyjaźń” Sp. z o.o. Bogusław Smółka:

Zaprezentuję slajdy przedstawiające działalność firmy w sferze produkcji i technikę. Potencjał produkcyjny Koksowni „Przyjaźń” stanowią: cztery baterie TWL63 (są to baterie 20-letnie, obecnie przystępujemy do ich modernizacji, w maju rozpocznie się modernizacja baterii nr 1), nowa bateria TPZ 99 – bateria nr 5 oddana do eksploatacji w ubiegłym roku, instalacja do mokrego gaszenia koksu, instalacja do suchego gaszenia koksu, instalacje służące do przerobu produktów lotnych procesu koksowania i elektrociepłownia o mocy cieplnej 80 megawatów – 21 megawatów elektrycznych.

W 2006 r. na świecie wyprodukowano 522 mln ton koksu, w Polsce – 9,6 mln ton, w Koksowni „Przyjaźń” – 2,19 mln ton. W 2007 r. dzięki uruchomieniu baterii nr 5 wyprodukowano 2,7 mln ton koksu. Prognoza na rok bieżący przewiduje utrzymanie ubiegłorocznego poziomu produkcji, pomimo planowanego na maj wyłączenia baterii nr 5. W Europie z wynikiem 2,19 mln ton z 2006 r. zajmowaliśmy piąte miejsce. Obecnie bylibyśmy na trzecim lub czwartym miejscu.

Udział produkcji Koksowni „Przyjaźń” na krajowym rynku koksowniczym wynosi ok. 24%. Największym zakładem w Polsce są Zakłady Zgieszowice – 43% rynku krajowego.

Koksowanie jest procesem odgazowania węgla bez dostępu powietrza w wysokiej temperaturze. Produktami procesu koksowania jest koks oraz surowy gaz koksowniczy. Podstawowym surowcem wykorzystywanym w tym procesie jest węgiel ortokoksowy typu 35.1, węgiel gazowo-koksowy typu 34 oraz dodatki uszlachetniające proces koksowania m.in. węgiel cemikoksowy, metakoksowy, pył koksowy. Surowcami dodatkowymi są kwas siarkowy, węglan potasu. Na slajdzie prezentowane są też roczne dobowe wielkości zużycia tych surowców.

W 2007 r. na dobę średnio produkowaliśmy 7406 ton koksu w pewnych sortymentach – koks orzech, koks groszek, koksik. Ciekawym sortymentem naszej produkcji jest koksik 0 – 3 mm. Ten koksik pochodzi z instalacji odpylających ciągi technologiczne baterii koksowniczej i sortowni koksu. W skali roku produkcja tego koksiku wynosi 62.000 ton.

Z gazu koksowniczego w procesie oczyszczania na instalacjach chemicznych otrzymuje się produkt w postaci czystego gazu koksowniczego, benzolu, smoły i siarczanu amonu.

Następny slajd prezentuje wymagania jakościowe odbiorców koksu. Nie będę tego omawiał.

Na kolejnym slajdzie przedstawione są dane jakościowe węgla, głównie z Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Jest to nasz podstawowy surowiec. Ok. 80% wsadu zawartego w mieszance węglowej stanowi węgiel z Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Jastrzębska Spółka Węglowa jest naszym właścicielem, posiada 88% udziałów w Koksowni „Przyjaźń”.

Skład gazu koksowniczego zawiera prawie całą tablicę Mendelejewa. Ten gaz poddawany jest procesowi oczyszczania w odpowiedniej instalacji.

Następny slajd przedstawia schemat procesu technologicznego w naszych zakładach. Węgiel dostarczany jest do zakładów transportem kolejowym. Musimy przyjąć ok. 11.000 ton węgla na dobę. Następnie trafia na baterie koksownicze, gdzie produkowany jest koks chłodzony w technologii suchego chłodzenia koksu. Produkty gazowe trafiają do instalacji oczyszczania gazu. W procesie oczyszczania otrzymuje się smołę, benzen, siarczan amonu, gaz koksowniczy. To jest schemat procesu technologicznego Koksowni

„Przyjaźń” przed modernizacją. Po modernizacji pojawiła się bateria nr 5 i mokre gaszenie koksu.

Kolejny slajd prezentuje węglownię w bardziej szczegółowy ujęciu: dostawy wagonowe, tryb rozładowniczy – dwa wagony obracane do góry, na wywrotnicę wysypuje się węgiel, który następnie jest kierowany na składowisko, po czym ze składowiska poprzez przemiałownię jest przekazywany do zbiorników pośrednich, potem do wież węglowych usytuowanych nad bateriami.

Teraz widzimy składowisko węgla, które obsługują dwie ładowarki. Jest też odmrażalnia węgla. Zimą otrzymujemy zamrożony węgiel. Należy go odmrozić. Odmrażanie następuje przy użyciu spalin wytwarzanych podczas spalania gazu koksowniczego. Składowisko może zmieścić 360.000 ton węgla.

Na kolejnym slajdzie prezentowane są zbiorniki magazynowo-dozujące. Jest ich 18. Pod każdym zbiornikiem jest waga przenośnikowo-dozująca, odmierzająca z dokładnością do 1% komponent składowy mieszanki węglowej. Węgiel o określonych parametrach jakościowych dozujemy na taśmę, komponując mieszankę o odpowiedniej strukturze procentowej węgla wsadowych, która pozwala wyprodukować koks o parametrach jakościowych oczekiwanych w danej chwili przez odbiorcę.

Teraz widzimy przekrój baterii koksowniczej. W tym agregacie następuje proces odgazowania bez dostępu powietrza. Bateria koksownicza składa się z komór koksowniczych, które z obu stron mają pozamykane drzwi. Komory koksownicze mają średnio ok. 410 mm szerokości, 5,5 m wysokości 15,5 m długości. Do komór wsypywany jest węgiel. Ściany komór koksowniczych mają wyłożenie krzemiankowe. W ścianach zamontowane są kanały grzewcze, w których następuje proces spalania gazu koksowniczego. To ciepło poprzez promieniowanie dostaje się do wsadu. Wsad ogrzewany jest ciepłem powstałym ze spalania gazu. Temperatura w kanałach grzewczych wynosi 1320 stopni. Koks jest gotowy do wypchnięcia, gdy w osi wsadu węglowego wsypanego do komory temperatura osiągnie 1050 stopni. Wówczas otwierają się drzwi po stronie maszynowej i koks jest wypychany z komory do specjalnego pojemnika, który kierowany jest na instalację mokrego gaszenia lub na instalację suchego chłodzenia. Z jednej operacji wypchnięcia z komory uzyskuje się 16.000 ton suchego koksu. Tę operację powtarza się co 10 – 11 minut. W bateriach nr 1-4 jest 80 komór, w baterii nr 5 – 76.

Na następnym slajdzie widzimy wypycharkę, która wypycha koks z komory koksowniczej. Dalej widać stronę maszynową. Pojemnik koksu i instalacje baterii nr 1–4 odbierające koks po wypchnięciu z komory koksowniczej oraz strop baterii.

Koksowanie jest procesem odgazowania węgla bez dostępu powietrza. Węgiel koksowy zawiera ok. 27% substancji lotnych. Te substancje w określonej temperaturze zostają uwolnione z bryły węglowej. Na dole pozostaje koks, a gaz rurami, które widać na prezentowanym slajdzie, po schłodzeniu jest kierowany do stosownej instalacji do dalszego oczyszczania.

Na kolejnym slajdzie widzimy bryłę koksu po otwarciu drzwi komory koksowniczej. Dalej przedstawiona jest operacja wypychania koksu na baterii nr 1 – 4 oraz wypycharka koksu na baterii nr 5. Następnie strona maszynowa i strona koksowa na baterii nr 5 i wóz do mokrego gaszenia koksu.

Z bateriami nr 1-4 współpracuje instalacja suchego chłodzenia koksu. Koks chłodzi się inertnym gazem krążącym w obiegu zamkniętym. Temperatura koksu wynosi 1050 stopni. Schłodzony inertnym gazem koks oddaje ciepło do gazu. Gaz trafia na kocioł, oddaje ciepło wodzie, powstaje przegrzana para, która kierowana jest na turbiny do produkcji naszej własnej energii elektrycznej.

Przed modernizacją, kiedy nie było baterii nr 5, 50% energii zużywanej w Koksowni „Przyjaźń” pochodziło z ciepła wyprodukowanego na bazie koksu gorącego wypychanego z komór.

Teraz widzimy pojemnik transportowany na górę nad komorę gaszenia koksu, gdzie jest opróżniany. W instalacji podawany jest gaz inertny, który kierowany jest na kocioł, oddaje ciepło. Przegrzana para kierowana jest do generatorów produkujących energię elektryczną.

Kolejny slajd prezentuje widok na halę kotłów oraz pojemnik, który odbiera koks. Dalej widzimy stare turbiny 6-12 MWe oraz naszą nową elektrociepłownię uruchomioną w październiku ub.r., nowy kocioł wraz z palnikami oraz nowy generator 21 MWe, następnie nowa turbina w trakcie montażu bez osłony i obudowy.

Po ostudzeniu na instalacji suchego chłodzenia koks trafia do sortowni. Slajd przedstawia schemat sortowni, gdzie koks jest segregowany.

Po modernizacji i uruchomieniu baterii nr 5 powstała hurtownia koksu mokrego współpracująca z sortownią koksu suchego we frakcjach drobnych. Nie będę mówił o tych szczegółach.

Na obecnie prezentowanym slajdzie widzimy sortownię koksu, punkt załadowczy frakcji drobnych, frakcji grubych na wagony kolejowe, system automatycznego sterowania, ważenia, podciągania wagonów w procesie załadunku. Dalej – ciągi technologiczne sortowni z trzema kominami elektrofiltrów. Wspomniałem, że odpylamy wszystkie ciągi transportowe sortowni koksu. Na urządzeniach odpylających produkujemy 62.000 ton pyłu koksowego.

Następny slajd przedstawia widok nowej sortowni koksu oraz parametry wyrobów. Koks orzech – sortyment 40–20 mm, to jest najgrubsza wśród drobnych frakcji. Koks groszek – 25–10 mm, koksik 0–10 mm, pył koksowy 0–3 mm.

Przechodzimy teraz do prezentacji drugiej części zakładu. Jest to tzw. biała albo chemiczna część zakładu – wydział produkcji węglpochodnych. Wydział jest w końcowej fazie wielkiej modernizacji. Zmieniamy dotychczas stosowaną technologię. Nie będę wnikał w szczegóły. Gaz jest chłodzony i oczyszczany. W tym procesie uzyskiwane są cztery produkty finalne: benzol surowy, surowa smoła koksownicza, gaz koksowniczy i siarczan amonu. Gaz koksowniczy oczyszczany jest niejako w dwóch ciągach technologicznych – pod niskim ciśnieniem i pod wysokim ciśnieniem. W wyniku tego procesu otrzymujemy gaz głęboko oczyszczony (pod wysokim ciśnieniem), który może być wykorzystywany do celów komunalnych, domowych oraz gaz nisko oczyszczony o zawartości siarkowodoru maksymalnie 2g/100 m³.

W połowie br. ta technologia przestanie być stosowana. Zastąpi ją nowoczesna technologia tzw. amoniakalna, czyli oczyszczanie gazu z siarkowodoru i amoniaku przy pomocy wody amoniakalnej. Produktami finalnymi będą siarka (zamiast siarczanu amonu), benzol, gaz koksowniczy i smoła.

Slajd przedstawia elementy modernizacji wydziału produkcji węglpochodnych. Dobudowujemy dwie nowe głowice – docelowy układ dla pięciu baterii. Wprowadzamy nowe rozwiązania w zakresie oczyszczania i przygotowania smoły do sprzedaży. Są to trójfazowe wirówki smołowe, których zastosowanie umożliwi osiągnięcie produktu finalnego w postaci smoły odwodnionej o poziomie wilgotności 2% (obecnie ten poziom wynosi 5%-6%).

Teraz widzimy chłodnice wtórne. Dalej – widok chłodnic wtórnych z innej strony oraz chłodziarki absorpcyjne.

Ważnym elementem w procesie oczyszczania gazu jest niska temperatura gazu. Na każdym etapie produkcji węglpochodnych występują urządzenia do chłodzenia wszystkich mediów, przede wszystkim gazu i wody, które uczestniczą w całym procesie technologicznym.

Kolejny slajd przedstawia proces absorpcji amoniaku i siarkowodoru. Widzimy dwa ciągi kolumn absorpcyjnych: kolumny siarkowodorowe, kolumny oczyszczania gazu z amoniaku pierwszego i drugiego stopnia w różnych ujęciach. Następnie – instalacja produkcji siarki metodą Klausa. Te obiekty są w obecnie w fazie budowy. Będziemy koło nich przejeżdżać. Nie wiem, czy ze względu na mgłę będziemy mogli je zobaczyć.

Dalej – hala sprężarek gazu. Jest 8 sprężarek gazu. Sprężają gaz w ciśnieniu 12 atmosfer. Po oczyszczeniu gaz jest kierowany do Huty „Katowice”.

Następnie – stary ciąg amoniakalny, kolumny benzolowe, siarkowodorowe. Wymagają modernizacji. Dalej – nowa kolumna benzolowa, która zastąpi dwie dotychczas pracujące. Cała instalacja, z wyjątkiem tej jednej kolumny, zostanie zlikwidowana po uruchomieniu nowego ciągu technologicznego.

Obecnie prezentowany slajd przedstawia parametry wyrobów gazu koksowniczego. Zawiera 23%– 28% metanu, 58%-62% wodoru, 5,5% – 8% tlenku węgla. Jest to bardzo niebezpieczny gaz, o czym warto wspomnieć w kontekście warunków pracy.

W procesie produkcji węglpochodnych, oczyszczania gazu koksowniczego powstają ścieki koksownicze. W zakładzie funkcjonuje trójstopniowa oczyszczalnia: chemiczna, biologiczna, chemiczna końcowa i mechaniczna wstępna. Zakończyliśmy modernizację oczyszczalni. Wprowadziliśmy nowe elementy do technologii oczyszczania ścieków.

Kolejny slajd przedstawia obecne parametry ścieków po zastosowaniu nowej technologii. Ścieki i gospodarka wodna stanowią duży problem koksownictwa. Oprócz oczyszczalni ścieków poprodukcyjnych w Koksowni „Przyjaźń” funkcjonuje oczyszczalnia ścieków deszczowych, która stosuje odmienny proces technologiczny. Ścieki deszczowe w większości przypadków wykorzystujemy m.in. w procesie gaszenia koksu. Gasimy wodą przemysłową i ściekami deszczowymi.

Na następnym slajdzie widzimy oczyszczalnię od strony komory oczyszczania biologicznego.

Zrealizowane oraz planowane do zrealizowania w latach 2008–2013 zadania inwestycyjne uczynią z Koksowni „Przyjaźń” zakład technicznie i technologicznie nowoczesny, spełniający wszelkie normy i standardy jakości, bezpieczeństwa pracy, emisji obowiązujące w światowym koksownictwie.

Będziemy zwiedzać zakład. Mam nadzieję, że pogoda pozwoli nam zobaczyć na żywo to, o czym mówiłem przed chwilą.

Prezes zarządu Koksowni „Przyjaźń” Sp. z o.o. Edward Szlęk:

Koksownia „Przyjaźń” powstała jako integralny oddział Huty „Katowice”. Z różnych powodów natury społeczno-politycznej, bo z pewnością nie gospodarczej, w 1989 r. Koksownia „Przyjaźń” została wydzielona ze struktur Huty „Katowice”. W ten sposób Koksownia utraciła naturalny rynek, jakim była Huta „Katowice”, ponadto musiała spłacić pewne nakłady inwestycyjne.

Koksownia „Przyjaźń” musiała też zmienić profil produkcji na produkcję eksportową. Huta „Katowice” zakupywała koks w Zakładach Koksowniczych Zdzieszowice. Nie utrzymywała żadnych kontaktów z Koksownią „Przyjaźń”.

Działalność Koksowni przez 12 lat sprowadzała się do „zjadania” własnego kapitału. W 2002 r. i 2003 r. Koksownia miała ujemne kapitały własne. Zbankrutowałyby, gdyby nie pomoc państwa w zakresie restrukturyzacji. Ponadto ogromny wzrost cen stali i koksu umożliwił rozpoczęcie procesu modernizacji, który dotychczas prowadzimy. Warto pamiętać o błędnych decyzjach, kiedy mówimy o historii zakładu.

Obecnie Koksownia „Przyjaźń” eksportuje większość produkcji. MittalSteel będzie preferował zakup z własnej grupy, a nie z firmy zewnętrznej, choć w ubiegłym roku zakupił od nas prawie 400.000 ton koksu.

Kolejna sprawa dotyczy gazu. Połowa produkcji jest wykorzystywana przez firmę, reszta jest sprzedawana Hucie „Katowice”, która używa gazu do ogrzewania wielkich pieców.

Właścicielem Koksowni „Przyjaźń” jest Jastrzębska Spółka Węglowa. Uważamy, że dobrze się stało. Koksownia jako podmiot niezależny nie miałaby szans powodzenia. Połączenie węgla z koksem jest dobrym rozwiązaniem biznesowym. Mamy nadzieję, że kiedyś ta grupa powiększy się o kolejne zakłady – w Zabrze i – być może – w Wałbrzychu. Wówczas można byłoby mówić o zwartej grupie biznesowo-technologicznej.

Obecnie prowadzimy modernizację, aby utrzymać i powiększyć poziom produkcji. Uruchomiono nową baterię. Przeprowadzono modernizację gospodarki energetycznej – nowa ciepłownia czy blok ciepłowni połączony z utylizacją gazu nadmiarowego. Nakłady na obie inwestycje wyniosły 500 mln zł.

Nakłady na modernizację wydziału produkcji węglpochodnych w sierpniu br. to kwota 400 mln zł. Zatem łączne nakłady na realizację programu modernizacyjnego wyniosą 900 mln zł. Są to wyłącznie środki własne Koksowni. Zyski, które obecnie osiągamy, wystarczają na sfinansowanie programu inwestycyjnego. Planujemy też modernizację baterii nr 1–4, pierwsza rozpocznie się w maju br.

Jeśli chodzi o elektrociepłownię, to celem modernizacji było uzyskanie samowystarczalności energetycznej. Obecnie przy dobrej pracy baterii potrafimy wyprodukować prawie 100% energii na własne potrzeby. Jesteśmy praktycznie niezależni od energetyki zawodowej, co nie zawsze podoba się kolegom z tej branży. 40 MWe pokrywa nasze potrzeby.

Warto podkreślić, że ta inwestycja ma również aspekt ekologiczny – utylizacja gazu i pyłu, które przedtem emitowane były do atmosfery.

Oczyszczalnia ścieków – koszt inwestycji 25 mln zł. Spełnia wszystkie parametry.

W bieżącym roku rozpoczniemy również remonty baterii. Przez 20 lat były eksploatowane ponad miarę. Chcemy w ciągu 4-5 lat doprowadzić je do stanu pierwotnego. Zakładamy, że koszt tej inwestycji wyniesie ok. 800 mln zł. Uwzględnivszy wyżej wymienione inwestycje koszty całego programu modernizacyjnego wyniosą 1,7 mld zł. Chcemy zrealizować ten program, wykorzystując koniunkturę na rynku.

Pewien dylemat stanowi produkcja gazu. Każda koksownia musi coś zrobić z gazem. Gdyby okazało się, że Huta „Katowice” zmieni technologię ogrzewania wielkiego pieca i nie będzie potrzebować gazu (mamy kontrakt do 2014 r.), to poza remontami baterii będziemy musieli dokonać modernizacji instalacji, tak aby w całości wykorzystywały gaz koksowniczy. Jest kilka rozwiązań. Najbardziej oczywistym wydaje się produkcja metanolu i produkcja energii.

Dążymy do pełnego odtworzenia baterii oraz do uzyskania produkcji na poziomie 3,5 mln ton koksu, co będzie oznaczało, że potrafimy przerobić 5 mln ton węgla z Jastrzębskiej Spółki Węglowej.

Liczę na wzrost produkcji i na wzrost wydajności. Osiągnęliśmy wzrost wydajności. W 2006 r. wydajność wyniosła 1100 ton, w 2007 – 1400 ton. Docelowo zakładamy, że przy 5 bateriach osiągniemy 2000 ton dziennie, co oznacza, że Koksownia „Przyjaźń” wejdzie do pierwszej światowej ligi w zakresie efektywności działania. Koszty procesu przekształcania węgla na koks nie będą obiegały od kosztów ponoszonych przez najlepsze światowe koksownie.

Konstruując te plany pamiętamy o pracownikach i warunkach pracy, co zapewne szczególnie interesuje Radę Ochrony Pracy. Koszty BHP w Koksowni „Przyjaźń” w skali roku wynoszą 12–13 mln zł. Składają się na nie szkolenia, wykonywanie pomiarów pozwalających na wyeliminowanie zagrożeń, profilaktyka, w tym koszulki profilaktyczne, środki ochrony, środki czystości, świadczenia wyrównawcze z tytułu wypadków przy pracy, dodatki szkodliwe, urlopy zdrowotne, wynagrodzenie chorobowe z tytułu wypadków przy pracy, składka ubezpieczeniowa wypadkowa, której wysokość budzi moje zastrzeżenia.

Jeśli chodzi o warunki prac, to w każdym roku albo w formie inwestycyjnej, albo w formie remontowej reagujemy na potrzebę poprawy warunków pracy. Nakłady na poprawę warunków pracy sięgają od 1 mln do 3 mln zł. Wiosną br. przystąpimy do usuwania pozostałości azbestu.

Uczulamy pracowników naszej firmy i firm zewnętrznych na przestrzeganie zasad BHP. Organizujemy codzienne narady. W ostatnim roku udało nam się o połowę zredukować liczbę wypadków. Nie odnotowaliśmy ciężkich wypadków. Mamy jednak świadomość, że na tak trudnych wydziałach, jak stalownia czy koksownia trudno uniknąć pewnych wypadków. Dokładamy starań, aby było ich jak najmniej. Musimy wykazywać pewną czujność w zakresie bezpieczeństwa, zważywszy na profil produkcji firmy. Powiązanie koksu z chemią stwarza pewne zagrożenia, które wymagają staranności z naszej strony.

Chcemy godziwie płacić za wykonywaną pracę, tym bardziej że obecna koniunktura na to pozwala. W 2007 r. średnia płaca w Koksowni „Przyjaźń” wyniosła nieco ponad 4600 zł. Uwzględnivjąc fundusz socjalny, średnie wynagrodzenie wyniosło ok. 5000 zł.

W Koksowni „Przyjaźń” zatrudnionych jest 1910 pracowników, w tym 467 pracowników umysłowych, i ok. 300 pracowników administracji. Chcielibyśmy zmienić te relacje, tak aby proporcje uwzględniały światowe standardy.

W 2007 r. osiągnęliśmy zysk netto w wysokości 160 mln zł, przebicie na poziomie 350 mln zł, co oznacza, że pozostało nam do dyspozycji ok. 300 mln zł, które w całości przeznaczaliśmy na wcześniej wymienione przedsięwzięcia inwestycyjne.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Chciałbym zwrócić uwagę na kwestię chorób zawodowych. Czy wśród pracowników Koksowni „Przyjaźń” występują takie choroby i z czym ewentualnie są związane?

Prezes zarządu Koksowni „Przyjaźń” Sp. z o.o. Edward Szlęk:

Choroby zawodowe stanowią niewielki problem. W ubiegłym roku odnotowaliśmy dwie choroby zawodowe, które nie były związane z substancjami rakotwórczymi, lecz z hałasem i pyłami. Można założyć, że wcześniej średnio występowały dwie choroby w roku.

Wypełniając zalecenie inspektorów sanitarnych wprowadziliśmy ostatnio maski do oddychania, które chronią przed czynnikami rakotwórczymi. Są bardzo drogie, ale stosujemy je konsekwentnie.

Członek Rady Ochrony Pracy Lech Szymańczyk:

Czy inwestycje w zakresie ekologii Koksownia „Przyjaźń” finansuje z własnych środków, czy też próbuje pozyskać środki unijne?

Prezes zarządu Koksowni „Przyjaźń” Sp. z o.o. Edward Szlęk:

Te inwestycje w niewielkim stopniu finansowane są ze środków unijnych. Na baterię nr 5 uzyskaliśmy środki pomocowe w wysokości 19,5 mln zł. Mamy nadzieję uzyskać ok. 40 mln zł na modernizację wydziału produkcji węglpochodnych. Uważam, że w tych procedurach zbyt rygorystycznie przestrzegają się terminów.

Członek Rady Ochrony Pracy Bohdan Łukaszewicz:

Który z krajów członkowskich Unii Europejskiej wydatkuje najwięcej środków na rozwój przemysłu koksowniczego? Jak na tym tle wygląda Polska?

Prezes zarządu Koksowni „Przyjaźń” Sp. z o.o. Edward Szlęk:

Nie bardzo potrafię odpowiedzieć na to pytanie. Ale jeżeli spojrzeć na to zagadnienie w aspekcie inwestycji, to należałoby stwierdzić, że najwięcej inwestycji modernizacyjnych dokonywanych jest obecnie w naszym kraju.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękujemy panu prezesowi za zaproszenie Rady Ochrony Pracy do Koksowni „Przyjaźń”. Dla większości z nas jest to pierwsza wizyta w tego rodzaju firmie. Zobaczyliśmy – na razie na slajdach – informacje o Koksowni. Jeżeli pogoda pozwoli, to zapewne zwiedzimy część miejsc prezentowanych na slajdach.

Ważne jest, żeby Koksownia „Przyjaźń”, która przechodziła ciężkie chwile w swojej historii miała dobre i stabilne perspektywy dalszego rozwoju.

Dziękujemy za gościnę. Dziękujemy również właścicielowi. Sądzę, że zwiedzanie Koksowni wzbogaci nasz pobyt. Dziękuję panu Piotrowi Dudzie za sprawne zorganizowanie posiedzenia. Słowa wdzięczności kieruję również do kolegów z „Solidarności”, którzy włączyli się w organizację tej wizyty.

Prezes zarządu Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA Jarosław Zagórowski:

Serdecznie dziękuję członkom Rady Ochrony Pracy za to, że chcieliście państwo wysłuchać informacji o górnictwie i zagrożeniach w tej branży. Dziękuję za wizytę w Koksowni „Przyjaźń”, która jest jedną z najnowocześniejszych koksowni w Polsce i w Europie.

Jastrzębska Spółka Węglowa podjęła działania związane z tworzeniem grupy. Wykupiła długi Koksowni „Przyjaźń”. Obecnie Koksownia jest naszą chlubą poza kopalniami.

Idea tworzenia grupy polega na tym, że przedłużamy proces technologiczny – od wydobycia węgla po jego przetworzenie. Wiadomo, że im bardziej produkt jest przetworzony, tym więcej się zarabia. Kopalnia „Budryk” jest też częścią planu, który – z trudem – realizujemy. Kolejnymi elementami w tym planie byłyby koksownie w Wałbrzychu i w Zabrze. Stworzylibyśmy duże polskie przedsiębiorstwo. Jastrzębska Spółka Węglowa posiadałaby własny rynek zbytu, koksownie miałyby zapewnioną dostawę surowca,

co zaczyna być bardzo ważnym elementem działalności na świecie. W Europie i na świecie złoża surowców są na wyczerpaniu.

Mamy nadzieję, że uda nam się stworzyć takie przedsiębiorstwo. Na razie cieszymy się z tego, co mamy i chcemy jak najlepiej funkcjonować w polskiej gospodarce.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Przykład Koksowni „Przyjaźń” wskazuje, jak ważna jest dłuższa perspektywa działalności gospodarczej. Decyzje podjęte w poprzednich latach, chociażby dotyczące Huty „Katowice”, dowodzą, jak gigantyczne straty ponosi państwo i my wszyscy w konsekwencji podjęcia błędnych decyzji.

W dzisiejszym posiedzeniu po raz ostatni uczestniczy pani Zofia Stawowa-Winkler, która przez wiele lat pracowała z nami. Niestety, wynagrodzenia w Kancelarii Sejmu są na takim poziomie, że pani Zofia postanowiła zmienić pracę. Wiemy, że opuszcza Warszawę. Życzymy Jej wszelkiej pomyślności, dobrej pracy, w razie potrzeby służymy pomocą. Dziękujemy pani Zofii za opiekę nad nami i doskonale przygotowywanie posiedzeń Rady.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Pani Zofia jest absolwentką Wyższej Szkoły Psychologii Społecznej, najlepszej uczelni w tym zakresie. Myślę, że przy restrukturyzacji wielkich kombinatów tacy fachowcy przydają się. Także w Sejmie powinni być dobrzy psychologowie. Będzie mi brakowało pani Zofii.

Prezes zarządu Koksowni „Przyjaźń” Sp. z o.o. Edward Szlęk:

Koksownia „Przyjaźń” jest spółka państwowa. Mam różne doświadczenia. Nie widzę powodów, dla których firma państwowa miałaby być gorsza niż firma prywatna. Zapraszam państwa do zwiedzania Koksowni.