

# Andrzej Pakura



**Andrzej Pakura jest Dyrektorem Biura BHP w Kompanii Węglowej S.A.  
Wniosek złożył Przewodniczący - Prezes Zarządu Związku  
Pracodawców Górnictwa Węgla Kamiennego.**

Nagroda Głównego Inspektora Pracy

## **Jakie cechy, na podstawie Pańskiego doświadczenia, powinien mieć pracownik bhp?**

- Powinien być kompetentny i umieć służyć innym. Powtarzam swojemu zespołowi, że będąc w służbie bhp, należy znać nadzorowany teren. Pracę w kopalni rozpocząłem w 1970 r. Przez dwa lata byłem ślusarzem na dole. Dzięki temu poznałem specyfikę pracy górników od podszewki. Zajmowałem się utrzymaniem urządzeń, maszyn i transportu. Spotkałem się z wieloma uproszczeniami, stosowanymi przez górników, niekoniecznie zgodnymi z bhp. Przez kolejne lata awansowałem. Uczyłem się bezpiecznej organizacji pracy, bo to w górnictwie jest priorytetem. Behapowiec musi umieć wyciągać rękę do drugiego człowieka. Ale też konsekwentnie żądać bezpiecznego wykonania pracy. W zakładzie wprowadziłem zasadę: pracownik bhp ma towarzyszyć poszkodowanemu od wypadku po zakończenie rehabilitacji. Ma się nim interesować i wspierać go. Powinien też być zawsze pierwszy na miejscu wypadku. Ponieważ często zastraje drastyczną sytuację, odporność psychiczna jest nieodzowna. Pamiętam zdarzenie, gdy lekarz i pielęgniarka, widząc obrażenia, nie wiedzieli, jak się zachować. A behapowiec musiał to wytrzymać...

## **Czy samodzielny audyt stanowiskowy, który Pan wprowadził, jest skuteczny?**

- Większość wypadków przy pracy powstaje z winy człowieka. Należy doprowadzić do tego, by w świadomości pracownika bezpieczeństwo było naj-

ważniejsze. Stąd pomysł audytu. Założenie było takie, że przeprowadza go zespół złożony m.in. z pracownika danego stanowiska, oddziałowego społecznego inspektora pracy i behapowca. Jednak zaczęto pytać, dlaczego, skoro znaleźliście tyle nieprawidłowości w zakładzie, wciąż jest źle. Czemu behapowiec ich nie dostrzegł? Więc zrobiliśmy to inaczej. Opracowaliśmy program komputerowy, który zestawia problemy. My wprowadzamy do niego opis zagrożeń i program generuje pytania. Zespół audytujący pozostaje ten sam, a na kontrolę idzie z gotową listą pytań. Zaczęliśmy się też zastanawiać, dlaczego pracownicy wykonują swoje obowiązki wbrew przepisom. Okazało się, że główną przyczyną jest niewiedza. Uzupełniliśmy zatem program o przepisy bhp.

## **Wdrożył Pan nowatorski system szkolenia, oparty na konkursach i korzystaniu z internetu. Czy taka forma zdobywania wiedzy sprawdza się?**

- W naszej kopalni mamy bazę 60 filmów, które sami wyprodukowaliśmy. Wymyśliłem też konkursy w formie ankiet, które pracownicy chętnie rozwiązywali. Najlepsi dostawali nagrody finansowe. Nie poprzestaliśmy jednak na tym. Stworzyliśmy dla pracowników specjalną aplikację. Składa się ona z zestawów pytań opartych na prawie górniczym, geologicznym i kodeksie pracy. Ludzie rozwiązują je w domach i w pracy. Mamy zalogowanych 5 000 użytkowników. Tutaj również najlepsi dostają nagrody, ich nazwiska są podawane do publicznej informacji i dzięki temu oni także mają satysfakcję.

imienia Haliny Krahelskiej