



## TECHNIK TECHNOLOGII WYROBÓW SKÓRZANYCH

### 1. Informacje ogólne

Zadaniem technika technologii wyrobów skórzanych jest zaplanowanie, przygotowanie i przeprowadzenie procesu produkcji galanterii skórzanej i futrzanej oraz odzieży, a także nadzór nad tym procesem. Technik technologii wyrobów skórzanych w swojej pracy zobowiązany jest do przestrzegania wymagań technologicznych, jako ciowych, estetycznych, użytkowych oraz eksploatacyjnych.

Zawód technika technologii wyrobów skórzanych dzieli się na dwie specjalizacje:

- technik garbarstwa
- technik obuwnictwa.

**Technik garbarstwa** zajmuje się wyprawianiem skór, czyli konserwowaniem surowych skór poprzez zabiegi fizykochemiczne tak, aby mogły być one dalej wykorzystywane bez obawy zepsucia się. Skóry te używane są do produkcji obuwi oraz odzieży.

**Technik obuwnictwa** zajmuje się masowym wytwarzaniem obuwia.

Ponadto do obowiązków technika technologii wyrobów skórzanych należą:

- umiejętność odczytania i wykonania rysunku technicznego
- prowadzenie dokumentacji konstrukcyjnej z procesu produkcji
- opracowanie nowych wymagań jako ciowych i użytkowych dla danego produktu
- ocena surowców i innych produktów oraz dopuszczenie bądź nie danej partii do dalszej produkcji
- kalkulacja kosztów produkcji
- dobór właściwych metod, surowców oraz maszyn i narzędzi do danej produkcji
- organizacja stanowisk pracy zgodnie z obowiązującymi zasadami



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- obsługa maszyn i urządzeń pomiarowych, takich jak grubo ciomierze, planimetry, lepko ciomierze
- obsługa maszyn i narzędzi produkcyjnych, takich jak maszyny rozkrawające, zgrzewające, szyjące, nożycy, nożyce, kowadełka, młotki, gwoździe
- dbanie o nieustający proces produkcji poprzez dostarczanie odpowiednich surowców w odpowiedniej ilości i czasie
- ocena wyrobów pod względem ekonomicznym, estetycznym, jakościowym, itp.
- kontrola procesu pakowania gotowych produktów
- kontrola procesu magazynowania gotowych produktów
- stosowanie odpowiednich programów komputerowych do projektowania wyrobów oraz prowadzenia dokumentacji technicznej.

Technik technologii wyrobów skórzanych może być zatrudniony jako pracownik szeregowy w dużym lub mniejszym zakładzie produkcyjnym. Może być również właścicielem zakładu i wówczas do obowiązków jego może należeć kontakt z klientami, dostawcami, rozliczenia finansowe, dobór pracowników, itp. Technik technologii wyrobów skórzanych zazwyczaj pracuje w halach produkcyjnych, w magazynach lub pomieszczeniach biurowych.

Technik technologii wyrobów skórzanych (szczególnie garbarz) w swojej pracy narażony jest na wiele niekorzystnych czynników, np. niskie nawierzchnie, duże natężenie hałasu, choroby odzwierzcę, duża wilgotność powietrza, zmienna temperatura, duża wilgotność powietrza, nieprzyjemne zapachy, opary chemiczne, opary klejów, pył, oparzenia chemiczne i urazy mechaniczne związane z obsługą maszyn.

Działanie wymienionych czynników powoduje narażenie na zachorowania, np. na grzybicę, egzemę, choroby reumatyczne, alergie, choroby odzwierzcę. W celu ochrony przed chorobami i urazami istnieje obowiązek noszenia ubrania ochronnego.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Technik technologii wyrobów skórzanych w swojej pracy ma ci gły kontakt z innymi lud mi. Pracuje indywidualnie, ale efekt ko cowy uzale niony jest od pracy całego zespołu.

Praca technika technologii wyrobów skórzanych ma charakter rutynowy.

Technik technologii wyrobów skórzanych zazwyczaj ma stałe dni i godziny pracy. Niekiedy pracuje w systemie zmianowym, tak e w nocy i w wi ta.

## 2. Wymagania

Wymagane w zawodzie technika technologii wyrobów skórzanych cechy psychiczne to: spostrzegawczo , wytrwało i cierpliwo , dokładnie , odpowiedzialno , umiej tno pracy w zespole, zdolno do podporz dkowania si , umiej tno pracy w warunkach monotonnych, zdolno do pracy w szybkim tempie, zdolno do koncentracji, podzielno uwagi, refleks, zainteresowania i uzdolnienia techniczne.

W zawodzie wymagana jest sprawno ko czyn górnych, szczególnie zr czno r k i palców, oraz sprawno ko czyn dolnych. Po dana jest ogólna dobra sprawno fizyczna ze wzgl du na konieczno cz stego przenoszenia r cznie ci kich skór i prac w ci głym ruchu. W zwi zku z tym po dane jest prawidłowe funkcjonowanie podstawowych układów: kr enia, oddechowego, nerwowego, trawienneo, mi niowego i kostno-stawowego. Bardzo wa n cech jest wytrzymało na długotrwały wysiłek.

Nieodzowne w pracy technika technologii wyrobów skórzanych s : dobry wzrok, prawidłowe rozró nianie barw, widzenie stereoskopowe, prawidłowe pole widzenia, koordynacja wzrokowo-ruchowa, sprawno zmysłu równowagi. Równie istotny jest dobrze rozwini ty zmysł w chu i dotyku.

Od technika technologii wyrobów skórzanych oczekuje si podstawowej kierunkowej wiedzy z zakresu obróbki chemicznej skór (znajomo ci substancji i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

procesów chemicznych, które mogą być stosowane do poszczególnych rodzajów skór) i wiedzy z zakresu mechaniki stosowanych urządzeń (bo istnieje konieczność obsługi, konserwacji i czyszczenia maszyn) oraz umiejętność praktycznego jej stosowania w pracy, a także znajomość zagadnień ekonomicznych (w celu kalkulacji kosztów produkcji).

### **3. Czynniki utrudniające zatrudnienie w zawodzie**

Czynnikami utrudniającymi pracę w zawodzie technika technologii wyrobów skórzanych są zaburzenia znacznego stopnia sprawności kończyn górnych, w tym szczególnie palców i rąk, a także dysfunkcje niewielkiego i znacznego stopnia kończyn dolnych. Istnieje ograniczona możliwość zatrudnienia w magazynach lub biurze osób z dysfunkcją kończyn dolnych, z zaburzeniami zmysłu równowagi, zmysłu wzroku i dotyku, a także z chorobami powodującymi zaburzenia widzenia.

Utrudnieniem są zaburzenia w zakresie rozróżniania barw, widzenia stereoskopowego, pola widzenia, koordynacji wzrokowo-ruchowej i percepcji kształtów oraz inne wady i dysfunkcje narządu wzroku, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi. Utrudnieniem jest także dysfunkcja narządu słuchu, która nie może być skorygowana aparatem słuchowym w przypadku co najmniej jednego ucha, tak aby możliwa była komunikacja werbalna.

Praca może być wykonywana przez osoby, które nie posługują się językiem polskim w pełni (osoby głuchonieme) tylko w ograniczonym zakresie.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej nie zaleca się wykonywania czynności osobom, które m.in. charakteryzują się odbiorczym trwałym podwyższeniem progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), na tych stanowiskach pracy gdzie pracuje się w hałasie (parametry hałasu osiągną wartości NDN – najwyższe dopuszczalne natężenie).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W zawodzie nie mogą pracować osoby z alergiami kontaktowymi i wziewnymi na stosowane związki chemiczne i składniki organiczne skór oraz z chorobami skóry rąk.

#### **4. Możliwość zatrudnienia w zawodzie osób z niepełnosprawnościami**

##### **4.1. Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu**

W zawodzie mogą znaleźć zatrudnienie osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn górnych i dolnych, która nie wyklucza stania i chodzenia, na wybranych stanowiskach pracy, warunkowo, po identyfikacji indywidualnych barier i dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy.

Możliwość zatrudnienia osób ze znaczną dysfunkcją kończyn dolnych, poruszających się na wózkach inwalidzkich, jest ograniczona. Osoby te mogą być zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy, w biurze, np. przy prowadzeniu dokumentacji technologicznej lub rozliczaniu finansowym placówki.

##### **4.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Istnieje możliwość zatrudnienia w tym zawodzie osób z nieznacznie ograniczonym zakresem pola widzenia i z nieznaczną dysfunkcją narządu wzroku, jeżeli skorygowana jest przez odpowiednie szkła optyczne lub soczewki kontaktowe.

##### **4.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

Zawód mogą wykonywać osoby słabosłyszące (z wyłączeniem czynności wykonywanych w hałasie) pod warunkiem zapewnienia im odpowiednich pomocy technicznych oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. stworzenia możliwości percepcji sygnałów alarmowych.





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W przypadku osób słabosłyszących pracujących na stanowiskach, na których konieczne jest prowadzenie komunikacji werbalnej, niezbędna jest odpowiednia korekcja słyszenia za pomocą aparatu słuchowego.

Możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych jest ograniczona. Osoby te mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy, warunkowo, po dostosowaniu zakresu zadań, identyfikacji indywidualnych barier i przystosowaniu środowiska oraz stanowiska pracy (technicznym i organizacyjnym).

#### **4.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej**

Osoby z chorobami psychicznymi mogą pracować w zawodzie pod warunkiem, że praca, poza wyjątkowymi sytuacjami (takimi jak wyjazdy, sytuacje kryzysowe w firmie), nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników.

#### **4.5. Osoby z epilepsją**

Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie, są sygnalizowane przez aura, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbyt dużego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, że przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej.

Osoby z epilepsją mogą wykonywać zawód warunkowo, po ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały dozór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby. Konieczne jest wykluczenie pracy z urządzeniami mechanicznymi, elektrycznymi, w ruchu i wirującymi. Polecana jest praca w magazynie lub biurowa.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **5. Potrzeba przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami**

### **5.1. Osoby z dysfunkcją narządu ruchu**

#### **Osoby z dysfunkcją kończyn górnych**

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn górnych mogą potrzebować ograniczenia lub eliminacji zadań wymagających dużej sprawności rąk i palców oraz zastosowania indywidualnych pomocy technicznych usprawniających prace biurowe. Osoby z dysfunkcją jednej kończyny górnej potrzebują stosowania pomocy technicznych (takich jak ortezy, protezy) ułatwiających lub umożliwiających pracę, w tym obsługę komputera. Obecny stan technologiczny sprzętu komputerowego dostosowanego do potrzeb osób ze znacznymi dysfunkcjami kończyn górnych pozwala na korzystanie z niego osobom z porażeniami i przykurczami. Dostosowanie może dotyczyć obsługi klawiatury komputerowej i myszki do komputera stacjonarnego bądź innych bardziej zaawansowanych rozwiązań. Polecana jest praca w magazynie lub biurowa.

#### **Osoby z dysfunkcją kończyn dolnych**

Z uwagi na ograniczoną mobilność osób z dysfunkcją kończyn dolnych praca wymaga właściwej organizacji pod względem umożliwienia wykonywania niektórych czynności w pozycji siedzącej lub stojącej z podparciem bioder i pleców.

Osoby z niewielkimi dysfunkcjami kończyn dolnych, poruszające się o kulach, mogą potrzebować zainstalowania uchwytów i poręczy ułatwiających wstawanie i podpieranie się w czasie stania oraz korzystania z wysokich stołków. Ułatwieniem mogłyby poręcze wzdłuż dróg komunikacyjnych.

Pomocna jest automatyzacja obsługi maszyn i sterowania sprzętem technicznym.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kolejna możliwa adaptacja to dostosowanie wielkości stanowiska pracy i wysokość urzędów do indywidualnych potrzeb oraz umieszczenie urzędów i narzędzi pomocniczych w zasięgu ręki pracownika na poziomie umożliwiający sterowanie w pozycji siedzącej.

Należy zapewnić całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności roboczych wymagających wysokiej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Siedzisko należy przystosować do indywidualnych potrzeb niepełnosprawnego pracownika w zakresie regulacji wysokości, uchylnego siedziska, regulowanego podnóżka, blokady kół, regulowanego lub indywidualnie profilowanego oparcia tylnego oraz regulowanych i odchylanych podłokietników.

Polecana jest praca polegająca na wykonywaniu zadań organizacyjnych, kontrolujących, nadzorujących i biurowych.

Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich, zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy, wymagają likwidacji barier architektonicznych w miejscu i środowisku pracy. Ciągłe komunikacyjne powinny być wystarczająco szerokie, bez elementów wolnostojących, pozbawione progów a drzwi do pomieszczeń i windy powinny być odpowiednio szerokie. Konieczna jest likwidacja barier architektonicznych w drodze do zakładu pracy. W miejscu pracy istnieje potrzeba powiększenia przestrzeni manewrowej wokół stanowiska pracy, dostosowania wielkości stanowiska pracy i wysokości blatu, pozostawienia odpowiedniej przestrzeni pod blatem do indywidualnych potrzeb, a także zapewnienia dostępności wykorzystywanych urzędów, narzędzi i materiałów oraz umieszczenie ich na odpowiedniej wysokości bez konieczności manewrowania wózkiem. Należy zapewnić całkowite lub częściowe wyeliminowanie zadań i czynności wymagających dużej sprawności i koordynacji wzrokowo-ruchowej.

Ograniczenie niektórych obowiązków zawodowych jest możliwe w sytuacji pracy zespołowej. Polecana jest praca biurowa, przy prowadzeniu dokumentacji technologicznej lub rozliczaniu finansowym placówki.





## **5.2. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku**

Zatrudnione na wybranych stanowiskach pracy osoby z niewielką dysfunkcją narządu wzroku powinny używać szkielek korekcyjnych lub soczewek kontaktowych. Wymagane jest też dobre doświetlenie miejsca i stanowiska pracy, wprowadzenie kolorystyki narzędzi, urządzeń i maszyn kontrastowej względem tła pomieszczenia oraz eliminacja potencjalnych różnic oświetlenia. Pomocne jest zainstalowanie powiększonych wskaźników kontrolnych i elementów sterujących w kontrastowych kolorach, a także dublowanie sygnalizacji optycznej dźwiękiem. Pracę usprawnia stała lokalizacja elementów środowiska i stanowiska pracy.

## **5.3. Osoby z dysfunkcją narządu słuchu**

### **Osoby słabosłyszalne**

W przypadku pracy w zespole osoby słabosłyszalne powinny korygować słuch (zwłaszcza w częstotliwościach pasma mowy) aparatem słuchowym w stopniu umożliwiający werbalne komunikowanie się, czyli mieć słuch wydolny socjalnie.

W celu poprawy warunków percepcji dźwięku oraz komunikacji werbalnej zaleca się ograniczenie hałasu tła oraz pogłosu w pomieszczeniu przeznaczonym do pracy.

Zaleca się również rozszerzenie sygnalizacji ostrzegawczej o sygnalizację świetlną lub wizyjną uzupełniającą dźwiękowe sygnały bezpieczeństwa w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (takich jak pomieszczenie przeznaczone do pracy, toaleta, pokój socjalny), sygnalizację wibracyjną lub wykorzystując przewodnictwo kostne, informując o ewentualnym niebezpieczeństwie.

Zaleca się, aby urządzenia teleinformatyczne takie jak telefon czy komputer były, w miarę możliwości, dostosowane do aparatów słuchowych (np. wyposażone w systemy pętli indukcyjnej lub FM). Urządzenia komunikacyjne mogłyby również



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyposażone w sygnalizację wizyjną, dźwiękową lub wykorzystujące przewodnictwo kostne.

Zgodnie z zasadami profilaktyki medycznej osoby, u których występuje m.in. odbiorcze trwałe podwyższenie progu słyszenia (również gdy dotyczy tylko jednego ucha), nie mogą wykonywać czynności, podczas których prac wykonuje się w hałasie.

Pomocny jest wewnętrzny system komunikacji z osobami słyszącymi.

### ***Osoby głuche i głuchonieme***

Istnieje możliwość zatrudnienia osób głuchych i głuchoniemych. Wymaga to właściwej organizacji pracy, ewentualnie współpracy tłumacza języka migowego oraz wprowadzenia wewnętrznego systemu komunikacji z osobami słyszącymi w zespole pracowniczym. Osoby głuche, zwłaszcza głuchonieme, powinny pracować na wybranych stanowiskach (z wyłączeniem tych, na których pracuje się w hałasie), w zespołach, gdzie nie ma konieczności kontaktowania się z osobami z zewnątrz.

W komunikowaniu się z zespołem współpracowników pomagają znaki i symbole ułatwiające szybkie porozumiewanie się w trakcie pracy. Dodatkowo niezbędne jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy, np. przez zainstalowanie sygnalizacji świetlnej, wizyjnej lub wibracyjnej informującej o ewentualnym niebezpieczeństwie w miejscach potencjalnego przebywania pracownika (takich jak pomieszczenie pracy, toaleta, pokój socjalny) lub o stanie wykorzystywanych urządzeń.

Zaleca się, aby osobie z tego rodzaju dysfunkcją przydzielony był opiekun na wypadek ewakuacji.

Polecane jest zatrudnienie tych osób przy wykonywaniu prac samodzielnych we współpracy z małym zespołem współpracowników.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

#### **5.4. Osoby z dysfunkcją sfery psychicznej**

Pracownik z dysfunkcją sfery psychicznej powinien być zapoznawany w przyjazny sposób ze strukturą i kulturą organizacyjną firmy oraz otrzymywać jasne, niedwuznaczne informacje i instrukcje dotyczące podejmowanych zadań.

W firmie należy stosować przyjazny tryb informowania o jego problemach zdrowotnych czy społecznych, najlepiej gdy wie o nich „osoba zaufania”. Można wprowadzić zasadę interesowania się przez członków zespołu pracowniczego sytuacją społeczną i zdrowotną pracownika i brania jej pod uwagę we współpracy. Współpracownicy powinni uczyć się podmiotowego traktowania pracownika z dysfunkcją sfery psychicznej – pozyskiwać wiedzę o jego sytuacji przede wszystkim od niego samego lub – za jego wiedzą i aprobatą – z innych źródeł.

W sytuacji kłopotów z psychiczną i społeczną stroną swojej pracy pracownik może korzystać ze wsparcia asystenta zawodowego lub trenera pracy. Trenerem pracy może być jeden ze współpracowników lub osoba zatrudniona specjalnie na to stanowisko. Może to wynikać z upoważnionej organizacji. Możliwość wsparcia trenera pracy jest jednak ograniczona do sfery emocji i relacji z innymi, nie obejmującej kompetencji zawodowych. Wsparcie może trwać tylko pewien, niedługi czas, na co dzień pracownik powinien pracować samodzielnie.

Ponadto czas pracy i zakres obowiązków powinny być elastyczne, co oznacza, że w wyjatkowej sytuacji (związanej z chorobą czy niepełnosprawnością pracownika) zakres obowiązków może zostać zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. Powinna istnieć także możliwość okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

#### **5.5. Osoby z epilepsją**

Osoby z epilepsją, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować w zespole, na wybranych stanowiskach pracy, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, nie wywołująca stresów i napięć, które mogłyby prowokować napady.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoby te nie mogą pracować przy maszynach będących w ruchu, wirujących, należy też ograniczyć pracę z urządzeniami i maszynami elektrycznymi.

Środowisko pracy nie może być źródłem potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby ani źródłem niebezpieczeństwa czy powodem narażenia osoby chorej na dodatkowe urazy.

Osoba z epilepsją powinna dobrze znać swoją chorobę i umieć szybko rozpoznawać aury poprzedzające napad.

Współpracownicy powinni być dobrze poinformowani o tym, w jaki sposób, w razie wystąpienia napadu, mogą prawidłowo udzielić pomocy.

Polecana jest praca polegająca na wykonywaniu czynności kontrolujących, nadzorujących i biurowych, nie zaleca się wykonywania czynności produkcyjnych, zwłaszcza w warunkach ekspozycji na różne związki chemiczne.

**Uwaga.** Każdy przypadek zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością oraz przystosowania stanowiska pracy do potrzeb i możliwości tej osoby należy rozpatrywać indywidualnie.

