

Sławomir Bogacki

*Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*

## **Realizacja procedur BHP w warunkach przedsiębiorstw Zachodniej Europy zatrudniających pracowników z Polski**

The realization of HSE procedures in companies  
of Western Europe which employ workers from Poland

### **Streszczenie**

Podjęcie pracy przez Polaków za granicą jest obecnie na tyle powszechne, iż uzasadnione jest podjęcie tematu warunków pracy oraz funkcjonowania i organizacji BHP w przedsiębiorstwach Zachodniej Europy. W opracowaniu przedstawiono praktyczną realizację podstawowych działań z zakresu BHP w wybranym przedsiębiorstwie brytyjskim, posiadającym swoje oddziały w Norwegii i zatrudniającym głównie polskich pracowników. Omówiono podobieństwa i różnice w niektórych rozwiązaniach prawnych dotyczących ochrony pracy i na tej podstawie zaproponowano zmiany.

**Słowa kluczowe:** *praca za granicą, zarządzanie BHP, przepisy BHP.*

### **Abstract**

The commonness of taking up work abroad by Polish workers justifies discussing the working conditions and the management of Health and Safety at Work in companies of Western Europe. The paper presents the practical realization of the basic actions in the field of HSE in a selected British company. This company has its departments on the western coast of Norway and employs mainly workers from Poland. The similarities and differences in selected Health and Safety Regulations have been discussed and on their basis changes in Polish law have been proposed.

**Keywords:** *work abroad, HSE Management, Health and Safety at Work Regulations.*

## 1. Wprowadzenie

Otwarcie rynków pracy w krajach Europy Zachodniej stworzyło nowe możliwości zatrudnienia dla polskich pracowników. Podejmowanie pracy w przedsiębiorstwach zagranicznych związane jest z koniecznością dostosowania się do nowych realiów dotyczących zarówno nowego otoczenia, stosowanych technologii, organizacji i kultury pracy oraz nowych wymagań dotyczących bezpieczeństwa pracy. Jednymi z wielu trudności napotykanymi przez polskich pracowników, oprócz barier językowych i kulturowych są różnice w obowiązujących w danym kraju i w danej branży procedur i wymagań prawnych dotyczących bezpieczeństwa pracy, oraz ochrony środowiska. W opracowaniu scharakteryzowana zostanie praktyczna realizacja wybranych procedur BHP w przedsiębiorstwie Brytyjsko – Norweskim zatrudniającym pracowników z Polski, Szkocji oraz Norwegii. Wskazane zostaną podobieństwa i różnice w organizacji BHP w warunkach polskich przedsiębiorstw oraz wybranego międzynarodowego konsorcjum branży stalowej.

## 2. Podobieństwa i różnice w sferze ochrony pracy

Polskie prawo pracy zostało w ostatnich kilkunastu latach dostosowane do wymagań Dyrektyw Unii Europejskiej, a obowiązujące normy dotyczące systemów zarządzania BHP serii PN-N-18000 mają swe źródła w normach zagranicznych, takich jak: BS 8800, OHSAS, ILO-OSH. Dlatego też w krajach takich jak Wielka Brytania, Norwegia i Polska brak jest znaczących różnic w wymaganiach i obowiązkach pracodawcy dotyczących warunków pracy i zarządzania BHP [1,3,4,16]. Ewentualne różnice wynikają z przepisów szczegółowych obowiązujących w danym kraju, dotyczących między innymi:

- odpowiedzialności cywilno – prawnej przedsiębiorcy oraz pracowników służb BHP [2,6,14],
- rodzaju i zakresu danych o wypadkach przy pracy, chorobach zawodowych i zdarzeniach potencjalnie wypadkowych przekazywanych instytucjom nadzoru nad warunkami pracy [3,4,11,18].
- finansowania profilaktyki wypadkowej oraz chorób zawodowych [9,10,13].

W Wielkiej Brytanii i Skandynawii pracowników z Polski zatrudnia się głównie do pracy fizycznej. W Norwegii trudno jest znaleźć przedsiębiorstwo budowlane bez pracowników z Polski. Według danych norweskiego Urzędu ds.

Imigracji Utlendingsdirektoratet (UDI), w roku 2010 około 43 tys. Polaków otrzymało pozwolenia na pracę w tym kraju [22]. Stanowi to na tyle duży odsetek osób pracujących, że norweska inspekcja pracy Arbeidstilsynet na swoim portalu internetowym umieściła trzy wersje językowe: norweską, angielską i polską [13]. Ze względu na charakter wykonywanych przez polskich pracowników prac wypadki przy pracy nie należą do rzadkości. W sytuacji gdy do wypadku dochodzi na skutek niewłaściwych warunków pracy, pracownik może uzyskać wysokie odszkodowanie z tytułu poniesionych strat. System prawny obowiązujący w Wielkiej Brytanii i w Norwegii obliguje pracodawcę do wykupienia polisy ubezpieczeniowej Employer's Liability Insurance. W myśl ustawy o obowiązkowym ubezpieczeniu pracodawcy od odpowiedzialności cywilnej [2] ubezpieczyciel sprawy wypadku zobowiązany jest do pokrycia wszelkich kosztów związanych z prowadzeniem sprawy, w tym również koszty związane z reprezentacją prawną. Z tego względu powszechną praktyką jest występowanie poszkodowanych o dodatkowe odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych.

W Polsce pracodawcy płacą składki na fundusz ubezpieczenia wypadkowego. Wysokość składek zależy od zagrożeń zawodowych i ich skutków, a w szczególności od kategorii ryzyka przedsiębiorstwa oszacowanej na podstawie wskaźników częstości wypadków [13]. Cywilnoprawna odpowiedzialność pracodawcy za skutki wypadku przy pracy ma charakter uzupełniający. Pracownik może się domagać od pracodawcy odszkodowania dopiero po uzyskaniu świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego wypłacanego przez ZUS. Trzeba też podkreślić, że pracodawca zobligowany jest do wypłacenia odszkodowania pokrzywdzonemu jedynie w sytuacji, gdy świadczenia wypłacane przez ZUS, nie rekompensują w całości poniesionych przez poszkodowanego pracownika strat na osobie, a dodatkowo istnieje cywilnoprawna podstawa odpowiedzialności pracodawcy [14].

Różnice również występują w zakresie finansowania profilaktyki wypadkowej. Wg badań CIOP BIP w krajach Zachodniej Europy prewencja stanowi jeden z podstawowych filarów systemu ubezpieczenia wypadkowego, a nakłady finansowe przeznaczane na działalność prewencyjną w ramach funduszy ubezpieczenia wypadkowego z roku na rok rosną i przewyższają zwiększające się wydatki z tych funduszy. W Polsce prewencja wypadkowa należy do zadań Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a wydatki ponoszone na nią są wielokrotnie mniejsze, niż w krajach takich jak Niemcy, Francja czy Austria [9,10].

### 3. Studium przypadku

Wielka Brytania jest prekursorem systemowego zarządzania HSEQ (Health, Safety, Environment and Quality) i fakt, iż polscy pracownicy są zatrudniani przez brytyjskie przedsiębiorstwa powoduje, że warto przyrzeć się praktycznej realizacji procedur BHP. Opisywane w artykule przedsiębiorstwo posiada swe oddziały na Półwyspie Skandynawskim, rozmieszczone na zachodnim wybrzeżu Norwegii. Przedsiębiorstwo zajmuje się spawaniem rurociągów dla branży petrochemicznej, którymi przesyła się ropę naftową z platform wiertniczych na ląd. Zespawane rury nawijane są na wielki bęben umieszczony na specjalnie do tego przystosowanym statku, a następnie układane są na dnie morza poprzez odwijanie rurociągu z bębna (rys.1, 2). Zatrudnienie pracowników z Polski odbywa się za pośrednictwem agencji rekrutacyjnej. Dla przedsiębiorstw z Europy Zachodniej jest to bardzo praktyczne rozwiązanie, gdyż agencje rekrutacyjne biorą na siebie dobór pracowników o odpowiednich kwalifikacjach oraz część takich obowiązków jak wstępne szkolenia BHP, kursy językowe oraz badania profilaktyczne. Działania te odbywają się w Polsce, przed wyjazdem do pracy. Z uwagi, że praca ma charakter czasowy (czas realizacji projektu ok. pół roku) przedsiębiorca nie ponosi kosztów administracyjnych ze względu na częste zmiany załogi. Analizowane przedsiębiorstwo zatrudnia ok. 30 pracowników z Polski w każdym z oddziałów. Polscy pracownicy zatrudniani są w charakterze spawaczy i szlifierzy. Prace spawalnicze są w większości zautomatyzowane, lecz do obsługi automatów spawalniczych wymagani są fachowcy z odpowiednimi kwalifikacjami. Z uwagi na wielonarodowość załogi językiem obowiązującym na terenie przedsiębiorstwa jest język angielski.



Rys. 1. Widok hali w której odbywa się spawanie rurociągu [8]



Rys. 2. Bęben umieszczony na statku, na który nawijany jest zespawany rurociąg (opracowanie własne)

Polscy pracownicy w różnym stopniu posiadają znajomość tego języka, dlatego też przy podziale na zespoły zwraca się uwagę, aby w każdym przynajmniej jedna osoba mówiła w j. angielskim na poziomie komunikatywnym. Poniżej krótko scharakteryzowano wybrane procedury zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. W tekście podano wersje oryginalne terminów jakich używa się w odniesieniu do działań BHP.

## **Nadzór nad warunkami pracy**

Odpowiedzialnymi za warunki pracy na terenie zakładu są pracownicy, będący odpowiednikami polskich służb BHP (HSE Representative, HSE Advisor). Ze względu na wielonarodowość załogi zatrudniono trzech pracowników reprezentujących swoją grupę językową. Ich obszar działań jest zbliżony do zakresu obowiązków polskich służb BHP. Do ich najważniejszych zadań należy nadzór nad wdrażaniem polityki firmy w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska na terenie zakładu oraz współpraca z lokalnymi (norweskiimi) władzami i instytucjami [8]. Najważniejsze zadania HSE Representatives to:

- realizacja dochodzeń powypadkowych oraz udzielanie pierwszej pomocy,
- rejestrowanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz wypadków i opracowywanie raportów na poziomie bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie,
- identyfikacja potrzeb pracowników w zakresie szkoleń oraz środków ochronnych,
- prowadzenie szkoleń pracowników oraz osób wizytujących bazę,
- dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego,
- przeprowadzanie kontroli i audytów w zakładzie w obszarze warunków pracy,
- nadzór nad wykonalnością zaleceń pokontrolnych,
- służenie całej załodze profesjonalnym doradztwem w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Oprócz obowiązków związanych z nadzorem nad warunkami pracy w przedsiębiorstwie pełnią oni istotną rolę w komunikacji pomiędzy kierownictwem a pracownikami. Jedną z form komunikacji są cykliczne spotkania (Safety meetings), w których bierze udział kierownictwo, pracownicy służby BHP oraz przedstawiciele załogi (Safety delegates). Przedstawiciele ci są wybierani spośród załogi i stanowią odpowiednik społecznych inspektorów pracy.

Pracownicy służb BHP biorą udział w szkoleniach dla kierownictwa (Safety leadership), których głównym tematem jest realizacja polityki w zakresie zarządzania bezpieczeństwem, środowiskiem oraz jakością HSEQ (Health, Safety, Environment and Quality). Szkolenia te, jak większość szkoleń dla kadry kierowniczej, realizowane są w trybie zdalnym (e-learning).




## **Szkolenia BHP**

Podobnie jak w Polsce realizowane są jako ogólne oraz stanowiskowe. Szkolenie ogólne rozpoczyna się od zapoznania z terenem zakładu i z polityką firmy oraz z procedurami zarządzania HSEQ. Cechą szczególną szkoleń ogólnych (Professional team training) jest wykorzystanie warsztatów jako formy szkoleń, na których międzynarodowe zespoły pracowników uczą się metod komunikowania w celu osiągnięcia założonego celu w bezpieczny sposób.

Instruktaż stanowiskowy realizowany jest przez brygadzystę (Supervisor) w obecności pracownika służb BHP (HSE Representative) i składa się z etapów, które są udokumentowane w formie pisemnej:

1. omówienie metodyki i zasad bezpiecznej realizacji zadań w danej brygadzie (Safe system of work),
2. właściwy instruktaż stanowiskowy podczas którego prezentowana i omawiana jest instrukcja stanowiskowa (Task/Work instruction).

Do elementów instruktażu stanowiskowego zaliczyć należy cykliczne (najczęściej cotygodniowe) rozmowy brygadzysty z pracownikami (Toolbox talks). Rozmowy te przeprowadza się również w związku z zaistniałymi zmianami na stanowisku, czy też w sytuacji zaistnienia zdarzenia potencjalnie wypadkowego i wypadku. Rozmowy te traktuje się jako bardzo istotny element wpływający na bezpieczeństwo pracy, dlatego też ich przebieg jest szczegółowo dokumentowany i ilustrowany (rys. 3).

Tool Box Talk Form		FO-GL-HSE-016	
TOOL BOX TALK No:	WORK LOCATION:	SHEET:	DATE:
	Vigre Spoelbase	Dayshil	10.07.2008
Work Activity:			
			
		<p><b>Tool Box Talk Form</b> <span style="float: right;">FO-GL-HSE-016</span></p> <p><b>Issues arising:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- flying particulate/debris from blade</li> <li>- blade catching/jumping</li> <li>- cuts</li> <li>- electric shock</li> <li>- trip hazard</li> </ul> <p><b>Action:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ensure grinder is has current PAT test label and visually check for damage (including cable and plug), check guard and handle are also correctly fitted,</li> <li>- use both hands when using with handle fitted,</li> <li>- check blade is correct type for grinder and is fitted correctly,</li> <li>- adopt good cable management practices at work stations,</li> <li>- always wear full PPE when working (visor and safety glasses must be worn),</li> <li>- keep a firm grip of grinder when working. When finished task do not put down grinder until disc has stopped turning.</li> </ul> <p><small>SAFETY PRINCIPLE: STOP THE JOB IF SAFETY IS COMPROMISED OR YOU SEE SOMETHING GOING WRONG.</small></p>	
Grinding operations			

Rys. 3. Fragment dokumentacji ze szkoleń Toolbox talks ilustrującej prawidłowy sposób posługiwania się narzędziami [8]

## Ocena ryzyka zawodowego

Identyfikacja zagrożeń (Hazard Identification), ocena ryzyka zawodowego (Risk Assessment) oraz redukcja ryzyka to proces ciągły, obecny przy praktycznie każdym działaniu podejmowanym przez pracowników. W procesie tym uczestniczą zarówno służby BHP jak i sami pracownicy poprzez swoich przedstawicieli lub też w trakcie szkoleń stanowiskowych. W szczególności ryzyko zawodowe oceniane jest podczas analizy zdarzeń potencjalnie wypadkowych i wypadków, szkoleń Toolbox talks, opracowywania i omawiania instrukcji stanowiskowych.

HAZARD IDENTIFICATION AND RISK ASSESSMENT RECORD

Type of Assessment: <input type="checkbox"/> HAZID ONLY <input type="checkbox"/> HAZID & RISK ASSESSMENT <input checked="" type="checkbox"/> TRA <input type="checkbox"/> ASPECTS & IMPACTS		
Location of Study: Wgrs Spółbase	Date of Study: 01/02/2010	Reference/Revision No.: V1 194 903
General Activity Description: Use of Compressed Air		
Attendees: Production Personnel		
Reviewed By: Welding Supervisor		Approved By:

SPECIFIC ACTIVITY	HARMY RANGES (ENVIRONMENTAL ASPECT)	HAZARD SEVERITY RANGES (ENVIRONMENTAL IMPACT)	HAZARD (ACTS) PROBABILITY RATING	RFC	PLANNED MEASURES (CONTROLS) TO BE INTRODUCED	RISK RATING (R) (R) (R)	ACT/IMP. DATE
Use of Compressed Air	Damaged equipment	Personal injury	III C	2	All equipment to be checked for damage prior to use and returned to stores if repairs are required.	IIIa	3
Use of Compressed Air	Failure of claw connectors	Personal injury Damage to equipment	III C	2	All hoses to be fitted with Whip checks at all joints.	IIIb	3
Blow down with hoses	Flying debris	Personal injury	III C	2	Blowing down any parts of body with compressed air is prohibited. Full PPE to be worn if blowing down operational.	IIIc	3

Rys. 4. Fragment karty oceny ryzyka zawodowego dla czynności „używanie sprężonego powietrza”

Charakterystyczną cechą tej procedury jest to, iż ocenia się ryzyko wykonywanych czynności lub prac [3,4,7]. W Polsce ryzyko zawodowe ocenia się dla stanowisk. Stanowiska pracy w omawianym przedsiębiorstwie cechuje dość duża dynamika zmian. Pracownicy na zmianę wykonują takie prace jak spawanie, szlifowanie, frezowanie, transport, wykonywanie powłok obrabianych rur itp. Dlatego też pracownik rozpoczynający określoną pracę jest informowany o ryzyku związanym z daną czynnością (rys. 4).

Risk Analysis Matrix		ACTUAL/POTENTIAL CONSEQUENCES			PROBABILITY RATING				
Hazard Severity Category	Descriptive Words	Personal Illness/Injury	Environmental (Any incident that...)	Equipment Failure, Safety Incident, Cost of Loss	A	B	C	D	E
					Very Likely	Likely	Possible	Unlikely	Very Unlikely
I	Very High	Fatality(s), terminal lung disease or permanent debility	Potentially harms or adversely affects the general public and has the potential for widespread public concern of Subsea 7 operations. Can have serious economic liability on the business.	>\$1m	1				
II	High	Serious injury, poisoning, sensitisation or dangerous infection	Potentially harms or adversely affects employees and the environment at our worksite. Requires specialised expertise or resources for correction.	>\$250,000					
III	Moderate	Injury leading to a lost time accident or persistent dermatitis or acne	Potentially harms or adversely affects employees and the environment at our worksite. Requires general expertise or resources for correction.	>\$50,000			2		
IV	Slight	Minor injury requiring first aid treatment or headache, nausea, dizziness, mild rashes	Presents limited harm to the environment and requires general expertise or resources for correction.	>\$10,000					
V	Negligible	Negligible injury or health implications, no absence from work	Presents limited harm to the environment and requires minor corrective action.	<\$10,000					3

Rys. 5 Macierz oceny ryzyka zawodowego oraz środowiskowego [8]

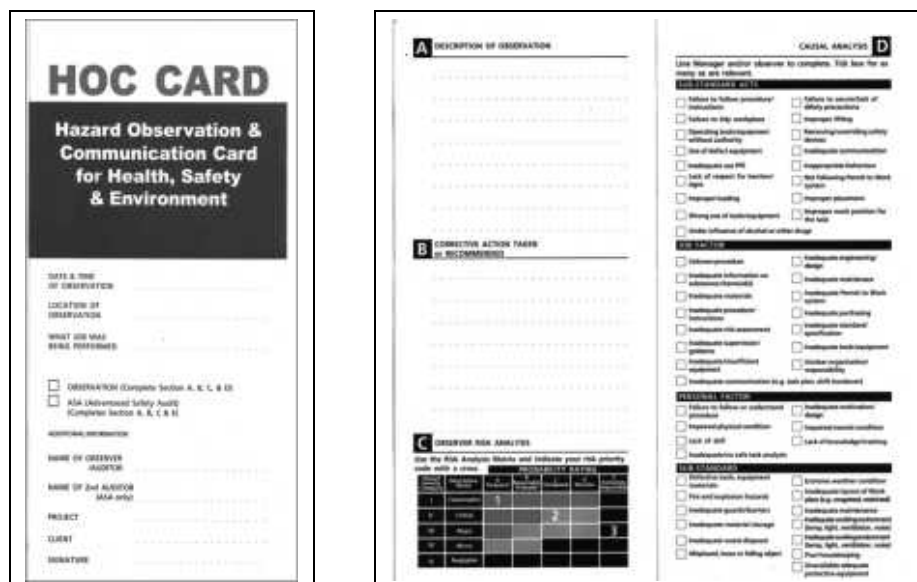
Szacowanie ryzyka zawodowego odbywa się przy użyciu prostej metody macrycowej (rys. 5). Ze względu na zintegrowane zarządzanie bezpieczeństwem i środowiskiem ta sama metoda służy również do oceny ryzyka środowiskowego. Ryzyko określa się w trzech kategoriach. Kategoria ryzyka wynika z dwóch



składowych: skutków oraz prawdopodobieństwa ich wystąpienia. Ryzyko zawodowe dla czynników szkodliwych jest oceniane oraz kontrolowane wg wymagań COSHH (Control of Substances Hazardous to Health) [7,16,17]. COSHH jest instrumentem prawnym nakładającym na przedsiębiorcę obowiązek kontrolowania substancji szkodliwych oraz redukowania ich ekspozycji na pracowników.

## Partycypacja pracowników w kontroli warunków pracy oraz rejestracja zdarzeń potencjalnie wypadkowych i wypadków

W analizowanym przedsiębiorstwie duży nacisk kładzie się na współdziałanie pracowników w kontroli warunków pracy. Nie tylko reprezentanci załogi (Safety delegates), ale wszyscy pracownicy powinni zgłaszać zaistniałe zdarzenia potencjalnie wypadkowe oraz uwagi dotyczące warunków pracy [1,4,5,12]. Zgłoszenia te mają formę pisemną przy użyciu odpowiednich formularzy (HOC Cards). Karty obserwacji niebezpieczeństw i ogólnej komunikacji dotyczącej spraw BHP (rys. 6) są dostępne dla wszystkich pracowników. Wypełnione karty są skrupulatnie analizowane przez służby BHP, a następnie ustalany jest harmonogram działań korygujących wraz z określeniem terminów oraz odpowiedzialnych za realizację.

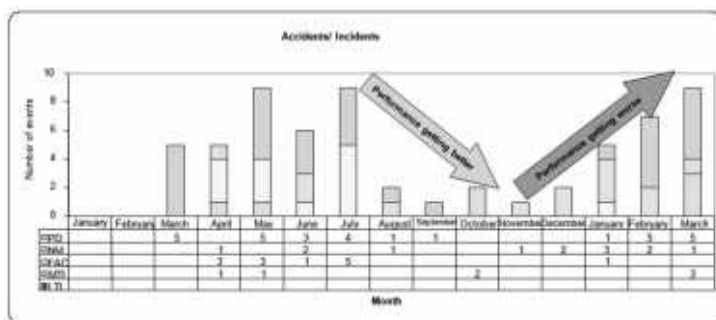


Rys. 6. Karta obserwacji niebezpieczeństw i ogólnej komunikacji dotyczącej spraw BHP [8]

W przedsiębiorstwie oprócz wypadków i chorób zawodowych, rejestruje się i analizuje następujące zdarzenia:

- uszkodzenie mienia (property damage PD),
- zdarzenie potencjalnie wypadkowe (near miss NM),
- udzielenie pierwszej pomocy (first aid case FAC),
- uraz wymagający pomocy medycznej (medical treatment injury MTI),
- zdarzenia powodujące straty w czasie pracy (lost time incident LTI).

Statystyki występowania tych zdarzeń są prezentowane władzom firmy, udziałowcom oraz kontrahentom (rys. 7). Liczba zaistniałych zdarzeń stanowi podstawowy składnik oceny skuteczności zarządzania BHP oraz wiarygodności przedsiębiorstwa. Cała załoga jest zaangażowana w proces dokumentowania wszelkich odstępstw i zdarzeń niebezpiecznych, gdyż w porę wykryte usterki i odstępstwa nie przeradzają się w zdarzenia, którym towarzyszą straty. Każde tego typu zdarzenie jest dokumentowane. Analizowane są przyczyny tych zdarzeń oraz ustalane są działania profilaktyczne. O okolicznościach tych zdarzeń informowani są pracownicy przez swoich bezpośrednich przełożonych – brygadzystów. Na temat funkcjonowania systemu rejestracji pracownicy dowiadują się już na pierwszym szkoleniu ogólnym, na którym objaśniane są różnice pomiędzy poszczególnymi rodzajami zdarzeń oraz sposób wypełniania karty HOC Card (rys. 6), która służy do zgłaszania niebezpiecznych zdarzeń.



Rys. 7. Wykres prezentujący liczbę zarejestrowanych zdarzeń niebezpiecznych i wypadkowych w rocznym okresie funkcjonowania firmy

Oprócz wewnętrznego systemu rejestracji służby BHP odnotowują poważniejsze zdarzenia w systemie RIDDOR (Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations) [18]. Wg wymagań przepisów w Wielkiej Brytanii pracodawcy są zobowiązani do zgłaszania następujących rodzajów zdarzeń [11]:



## 4. Wnioski

- Różnice w wymaganiach dotyczących BHP nie stanowią dużego problemu w zatrudnieniu polskich pracowników w przedsiębiorstwach o międzynarodowym charakterze. Są oni cenieni za fachowość oraz łatwość w dostosowywaniu się do nowego otoczenia. W Norwegii Polacy stanowią największy odsetek pracowników zagranicznych. Norweskie urzędy w celu ułatwienia funkcjonowania Polaków na swoim rynku pracy przygotowały polskojęzyczne serwisy internetowe oraz wzory dokumentów [15,19,20].
- Głównymi problemami są bariery językowe i kulturowe. Konflikty występujące w analizowanym przedsiębiorstwie są spowodowane brakiem zrozumienia na poziomie zawodowym, różnicami w zwyczajach poszczególnych nacji oraz znacznym zróżnicowaniem zarobków (Szkoci i Norwegowie zarabiają prawie dwukrotnie więcej od Polaków).
- Korzystając z doświadczeń Brytyjczyków oraz Norwegów w zakresie zarządzania bezpieczeństwem pracy warto podjąć dyskusję na temat wprowadzenia w Polsce obowiązku rejestrowania wybranych zdarzeń potencjalnie wypadkowych i niebezpiecznych. Obecnie rejestruje się wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe. Jednakże dane te nie trafiają bezpośrednio do organów nadzoru nad warunkami pracy (ROP, PIP) tylko do GUS oraz Centralnego Rejestru Chorób Zawodowych w Instytucie Medycyny Pracy. Proponowany centralny system informatyczny obejmowałby rejestrowanie wszystkich rodzajów zdarzeń, przez co uzyskalibyśmy pełną bazę danych wiedzy na temat warunków pracy w poszczególnych sektorach polskiej gospodarki. System ten umożliwiałby przetwarzanie zebranych informacji w celu podejmowania trafniejszych rozwiązań prawnych oraz systemowych w zakresie profilaktyki wypadkowej.
- W Polsce koszty wypadków przy pracy w głównej mierze ponosi społeczeństwo oraz sami poszkodowani. Dlatego też zasadnym wydaje się dokonanie zmian polskiego prawa w zakresie odpowiedzialności cywilno-prawnej pracodawców za warunki pracy. Zmiany te powinny również dotyczyć zasad ustalania składek na ubezpieczenie wypadkowe, których wysokość obecnie zależy głównie od kategorii ryzyka przedsiębiorstwa oszacowanej na podstawie wskaźników częstości wypadków i nie stanowi wystarczającego argumentu finansowego skłaniającego pracodawcę do dbałości o warunki pracy [6].

## LITERATURA

- [1] Arbeidsmiljøloven. The Working Environment Act of 23 February 2007. Norweski Kodeks Pracy.
- [2] Employers Liability Compulsory Insurance Act 1969. Ustawa o przymusowym ubezpieczeniu pracodawców od odpowiedzialności cywilnej.
- [3] *Essentials of health and safety at work*. Biuletyn Health and Safety Executive 2009.
- [4] Health and Safety at Work Law 1974. Brytyjski Kodeks Pracy.
- [5] Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996. Przepisy o BHP (konsultacje z pracownikami) z r. 1996.
- [6] Kozela R.: *Wypadki nie kosztują pracodawcy* ATEST 11/2006
- [7] Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 (risk assessment) Przepisy o BHP (zarządzanie ryzykiem) z roku 1999.
- [8] Materiały z analizowanego przedsiębiorstwa należącego do międzynarodowego konsorcjum branży stalowej.
- [9] Pawłowska Z., Rzepecki J.: *Spoleczne koszty wypadków przy pracy w Polsce*. „Bezpieczeństwo Pracy” 7-8/2005.
- [10] Praca zbiorowa: *Założenia organizacji systemu prewencji wypadkowej w ramach funduszu ubezpieczeń społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych*. CIOP BIP Warszawa 2005.
- [11] The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 1995 (RIDDOR), Przepisy o systemie rejestracji urazów, chorób oraz niebezpiecznych zdarzeń).
- [12] Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977. Przepisy o społecznych inspektorach BHP i Komisjach BHP.
- [13] Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Dz. U nr 167 poz. 1322
- [14] Żyłka M.: *Wypadek w pracy - kiedy pracodawca płaci odszkodowanie*. www.money.pl 2011.01.24.

## SERWISY INTERNETOWE

- [1] Arbeidstilsynet [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no) norweska Inspekcja Pracy.
- [2] Directgov [www.direct.gov.uk/en/Employment/HealthAndSafetyAtWork/index.htm](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/HealthAndSafetyAtWork/index.htm).
- [3] Health and Safety Executive. [www.hse.gov.uk](http://www.hse.gov.uk) brytyjska Inspekcja Pracy.
- [4] RIDDOR [www.riddor.gov.uk](http://www.riddor.gov.uk).
- [5] NAV [www.nav.no/](http://www.nav.no/) norweski Urząd Pracy.
- [6] Skatteetaten [www.skatteetaten.no](http://www.skatteetaten.no) norweski Urząd Skarbowy.
- [7] Synergi [www.synergi.com/](http://www.synergi.com/).
- [8] Utlendingsdirektoratet [www.udi.no](http://www.udi.no) norweski Urząd ds. Imigracji.