



International  
Labour  
Organization



1919-2019

# BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE W CENTRUM PRZYSZŁOŚCI PRACY

na podstawie 100 lat doświadczeń  
Międzynarodowej Organizacji Pracy



# WPROWADZENIE

Każdego roku 2.78 miliona pracowników umiera na skutek śmiertelnych wypadków przy pracy i chorób zawodowych (w tym 2.4 miliona z powodu chorób zawodowych), a kolejne 374 miliony osób cierpi wskutek konsekwencji wypadków przy pracy.

Warunki niezgodne ze standardami bhp oprócz strat finansowych nierzadko powodują cierpienie pracowników, którego nie można przeliczyć ani na pieniądze, ani na dane liczbowe. Co więcej, jak wskazują liczne badania naukowe i praktyka gospodarcza na przestrzeni ostatnich 100 lat, bardzo często można byłoby temu zapobiec.

Zagrożenia psychospołeczne, stres związany z pracą oraz choroby przewlekłe są powodem narastających obaw pracowników na całym świecie. Wiele z tych osób przez długi czas musi narażać swe bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy – nie można ich pominąć, analizując współczesne przekształcenia świata pracy.

Myśląc o przyszłości bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, należy również zrobić bilans poprzedniego stulecia. Przekonanie o wartości bezpiecznej i dobrej dla zdrowia pracy było fundamentem Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), a troska o bezpieczeństwo i higienę pracy leżała u podstaw jej powstania. I chociaż sposób odpowiadania na wyzwania w obszarze bhp zmieniał się w toku rozwoju organizacji, to tworzenie i promowanie rozwiązań w tym zakresie jest jej najważniejszym zadaniem. Obecnie, wraz z konwencjami, MOP wypracowała ponad 40 instrumentów dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.

Znaczącym działaniem MOP jest opracowywanie kodeksów praktyk (Codes of Practice) dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia w wybranych sektorach gospodarki oraz w odniesieniu do szczególnych zagrożeń; ponadto powstają przewodniki MOP w zakresie systemów zarządzania bhp oraz monitorowania stanu zdrowia pracowników. Z kolei zwrot ku kształtowaniu kultury bezpieczeństwa i prewencji zdarzeń wypadkowych zaowocował opracowywaniem publikacji w zakresie pomocy technicznej w promowaniu międzynarodowych standardów pracy oraz pakietów szkoleniowych, przeznaczonych do zwiększania ochrony oraz promocji zdrowia i bezpieczeństwa pracowników na całym świecie.

## Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła ponad 40 międzynarodowych standardów pracy dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, które:

- są związane z występowaniem **określonych rodzajów ryzyka** (np. promieniowanie jonizujące, azbest, substancje chemiczne, nowotwory pochodzenia zawodowego)
- są charakterystyczne dla **danego sektora lub branży** (np. rolnictwo, budownictwo, górnictwo)
- odnoszą się do **ogólnych zasad i celów** (np. zarządzanie bhp, inspekcja pracy, zaplecze socjalne)
- odnoszą się do **fundamentalnych zasad bezpieczeństwa i zdrowia w pracy:**
  - Konwencja Nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z 1981 r. i Protokół do konwencji z 2002 r.
  - Konwencja Nr 161 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracowniczych służb zdrowia z 1985 r.
  - Konwencja Nr 187 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy z 2006 r.

# JAK PRZEKSZTAŁCENIA ŚWIATA PRACY WPŁYWAJĄ NA BEZPIECZEŃSTWO I ZDROWIE W MIEJSCU PRACY?

## 1. ROZWÓJ TECHNOLOGII

Dynamiczny rozwój technologii oddziałuje niemal na wszystkie aspekty środowiska pracy. Cyfryzacja, robotyzacja czy nanotechnologie zrewolucjonizowały miejsca pracy, jednocześnie wzbudzając poważne obawy w zakresie bhp. Na przykład cyfryzacja dzięki monitorowaniu pracowników w czasie rzeczywistym umożliwiła zmniejszenie narażenia na czynniki szkodliwe, ale równocześnie ograniczyła sferę prywatną, zbierając i przechowywując dane wrażliwe.

## 2. TRENDY DEMOGRAFICZNE

Ogólnie rzecz biorąc, zasoby siły roboczej podlegają ciągłym zmianom. W niektórych rejonach świata zwiększa się populacja młodych ludzi, podczas gdy w innych proces starzenia się dotyczy przeważającej części pracowników. Z kolei zróżnicowanie w dostępie do pracy ze względu na płeć utrzymuje się zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się, a udział kobiet pracujących na podstawie niestandardowych form zatrudnienia i z domu za pośrednictwem platform internetowych jest większy niż mężczyzn. O ile praca z domu pozwala eliminować ekspozycję kobiet na czynniki szkodliwe, to brak nadzoru nad warunkami pracy sprawia, że pojawiają się specyficzne zagrożenia. Co więcej, kobiety są bardziej narażone na choroby mięśniowo-szkieletowe w związku z długotrwałą pracą w pozycji siedzącej czy wykonywaniem pracy powtarzalnej i mierzącej z większym ryzykiem rozwinięcia się tych chorób w porównaniu z mężczyznami wykonującymi podobne czynności.

## 3. ROZWÓJ ZRÓWNOWAŻONY

Zmiany klimatu spowodowane działalnością człowieka to istotny czynnik wpływający na zachodzenie zmian w środowisku pracy. Na przykład zanieczyszczenie powietrza związane z wydobyciem węgla ma bezpośredni wpływ na zdrowie górników, ale pośrednio wpływa również na stan zdrowia całej lokalnej społeczności i pracowników innych zakładów pracy zlokalizowanych w pobliżu. Z jednej strony rozwój zielonych miejsc pracy i branż pomaga w przejściu na gospodarkę niskoemisyjną i w ograniczaniu niebezpiecznych prac w tradycyjnych sektorach gospodarki takich jak wydobycie, ale z drugiej strony może on spowodować wzrost nieznanych dotąd rodzajów ryzyka, takich jak ekspozycja na substancje chemiczne w zakładach przetwórstwa np. odpadów.

## 4. ZMIANY W ORGANIZACJI PRACY

Wskutek wymagań coraz większej globalizacji gospodarki światowej wzrasta liczba osób z wydłużonym czasem pracy i pracujących na podstawie niestandardowych form zatrudnienia. Ponadto rozwój pracy wykonywanej za pośrednictwem platform internetowych powoduje zatarcie granicy między życiem prywatnym a zawodowym. Z jednej strony taka praca obniża stres związany z dojazdem do pracy i wzmacnia niezależność od pracodawców dzięki dywersyfikacji źródeł dochodów, ale z drugiej strony wywiera specyficzną presję psychologiczną na osobach próbujących pogodzić wymagania związane z pracą z obowiązkami domowymi.

# JAK BHP MOŻE DOSTOSOWAĆ SIĘ DO WYZWAŃ I MOŻLIWOŚCI WYNIKAJĄCYCH Z PRZEKSZTAŁCEN ŚWIATA PRACY?

## PRZEWIDYWANIE NOWYCH RODZAJÓW RYZYKA W OBSZARZE BHP

Biorąc pod uwagę to, jak nowe technologie, zmiany demograficzne, zmiany klimatu oraz dywersyfikujące się formy zatrudnienia i organizacji pracy wpływają na naszą codzienność, coraz ważniejsze staje się przewidywanie nowych rodzajów ryzyka związanego z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy. Rozpoznawanie nowych rodzajów ryzyka daje podstawę do efektywnego nim zarządzania i do budowania kultury prewencji w nieustannie zmieniającym się środowisku pracy. Wśród podejmowanych działań znajdują się prognozowanie, oceny technologii i badania nad przyszłością, które pozwalają na identyfikowanie potencjalnych zagrożeń związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy oraz umożliwiają rozwijanie efektywnych działań prewencyjnych.

## WIELODYSCIPLINARNOŚĆ W ZARZĄDZANIU BHP

Interdyscyplinarne podejście do bhp można oprzeć na połączeniu takich obszarów jak: prawo (polityki publiczne oraz prawo pracy), projektowanie miejsc pracy (inżynieria, ergonomia, oprogramowanie i automatyzacja), oprzyrządowanie (technologie, w tym medyczne i sensory), środowisko, wpływ społeczny i fizyczny (zdrowie publiczne, żywność, aktywność fizyczna, demografia), nauki społeczne (psychologia, socjologia, ekonomia), medycyna i neurologia oraz organizacja pracy, projektowanie i zarządzanie zasobami ludzkimi.

## BUDOWANIE KOMPETENCJI W ZAKRESIE BHP

Potrzeba włączenia nauczania z zakresu bhp staje się coraz pilniejsza – zarówno jako elementu podstawy programowej (tak, by objąć nim wszystkie osoby przed wejściem w świat pracy), jak i jako części edukacji ustawicznej w trakcie kariery zawodowej. Zintegrowanie bhp z programem edukacji powszechnej i szkoleniami pracowniczymi pomogłoby w zachowaniu zdrowia i bezpieczeństwa kolejnym generacjom pracowników. Promowanie kwestii związanych z bhp w programach uczenia się przez całe życie będzie wspierać pracowników i pracodawców w pozyskiwaniu wiedzy i odpowiadaniu zarówno na nowe, jak i istniejące rodzaje ryzyka w obszarze bhp. W rezultacie pomoże w zwiększaniu poziomu bezpieczeństwa i zdrowia w pracy w całym cyklu pracy zawodowej i życia człowieka.

## POSZERZANIE PERSPEKTYWY – ZWIĄZKI ZE ZDROWIEM PUBLICZNYM

Bezpieczeństwo i higiena pracy nie ogranicza się do środowiska pracy. Skutki działań w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy wpływają na ogólny stan zdrowia i dobrostan człowieka, a zatem też na kondycję całego społeczeństwa. Skoro praca jest uważana za społeczny determinant zdrowia, to istnieje potrzeba zwracania większej uwagi na zależności między bhp a zdrowiem publicznym, promocją zdrowia, prewencją i zarządzaniem pojawiającym się ryzykiem psychospołecznym, chorobami psychicznymi oraz przewlekłymi.

## MIĘDZYNARODOWE STANDARDY PRACY I INNE INSTRUMENTY DLA BHP

W przekształcającym się świecie pracy instrumenty wypracowane przez MOP pozostają niezwykle istotne. Konwencje i zalecenia są aktualizowane, aby odpowiednio i adekwatnie odpowiadać na zmiany zachodzące w środowisku pracy; co więcej – ich zapisy są tak konstruowane, by wykazywały elastyczność wobec zmieniających się wyzwań w zakresie bhp. Najnowsze ustalenia w tym zakresie podkreślają znaczenie budowania na poziomie krajowym kultury prewencji, z naciskiem na powszechne przestrzeganie prawa do bezpiecznych i zdrowych warunków pracy.

## WZMACNIANIE ROLI PARTNERÓW RZĄDOWYCH I SPOŁECZNYCH ORAZ POSZERZANIE WSPÓŁPRACY

Trójstronna reprezentacja – udział strony rządowej, pracowniczej i pracodawców – stanowi centrum standardów pracy MOP i instrumentów w obszarze bhp, a efektywny dialog społeczny jest uznawany za kluczowy element odpowiadania na (jeszcze nierozpoznane) wyzwania bezpieczeństwa i zdrowia w przyszłości. Ponadto wraz z przekształceniami środowiska pracy wzrasta potrzeba poszerzenia współpracy i wzmocnienia partnerstwa z instytucjami społeczeństwa obywatelskiego, organizacjami pozarządowymi działającymi w zakresie bhp, a także z prywatnymi i publicznymi instytutami badawczymi oraz uniwersytetami.

## DOKĄD ZMIERZAMY?

Na naszych oczach dokonują się przekształcenia w środowisku pracy, które niosą ze sobą zarówno unikalne możliwości, jak i nowe wyzwania.

Nie mamy możliwości, by dokładnie przewidzieć, jakie technologie będą istniały w przyszłości, jak będą zintegrowane ze światem pracy oraz jaki wpływ – pozytywny czy negatywny – będą wywierać na bhp. Dlatego poszukiwanie odpowiedzi na te nie w pełni zidentyfikowane zmiany musi być prowadzone w sposób zrównoważony i stawiający człowieka w centrum uwagi, z podkreśleniem znaczenia procesów uczenia się przez całe życie i ciągłego rozwijania umiejętności.

Ukierunkowane na człowieka podejście do bhp w pracy w przyszłości będzie wymagać innowacyjnego wzmocnienia możliwości ludzkich, umożliwiającego zdobywanie i aktualizowanie umiejętności oraz wspierającego w procesie przemian w całym cyklu życia. Włączenie programów edukacyjnych i szkoleniowych z obszaru bhp do kształcenia ustawicznego może pomóc pracownikom i pracodawcom w adoptowaniu się do nowych i utrzymujących się zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz w zwiększaniu skuteczności działań z zakresu bhp.

W styczniu 2019 r., na początku obchodów stulecia MOP, Globalna Komisja ds. Przyszłości Pracy wezwała do przyjęcia **Uniwersalnej Gwarancji Pracy**, która obejmuje fundamentalne prawa pracownicze, płacę zapewniającą utrzymanie, ograniczenie godzin pracy oraz zapewnienie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy. Komisja wezwała również **do uznania bezpieczeństwa i zdrowia w pracy za fundamentalną zasadę i prawo w pracy**.

Ponieważ przyszłość przyniesie wiele nowych wyzwań dla bezpieczeństwa i zdrowia w pracy, ważne jest, by rządy, pracodawcy i pracownicy, a także inne zainteresowane strony wykorzystywały swe możliwości do tego, by świat pracy kształtować w sposób bezpieczny i zdrowy dla wszystkich. Czas na podjęcie działań już nadszedł.

Dział Administracji i Inspekcji Pracy  
oraz BHP LABADMIN/OSH  
Departament Zarządzania  
i Dialogu Trójstronnego

**Biuro Międzynarodowej  
Organizacji Pracy**  
Route de Morilons 4  
CH-1211 Geneva 22  
Szwajcaria

Tel: +41 22 799 67 15  
Fax: +41 22 799 68 78  
Email: [labadmin-osh@ilo.org](mailto:labadmin-osh@ilo.org)  
[www.ilo.org/labadmin-osh](http://www.ilo.org/labadmin-osh)