



## Czy prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy stanie się prawem fundamentalnym?

Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych oczekuje włączenia konwencji MOP dotyczącej BHP do katalogu konwencji fundamentalnych. Przypomnijmy, że obecnie zgodnie z Deklaracją dotyczącą fundamentalnych praw w pracy z 1998 r. mamy osiem takich konwencji, których cechą zasadniczą jest to, że obowiązują niezależnie od tego czy dane państwo je ratyfikowało, już ze względu na sam fakt jego członkostwa w MOP.

Zgodnie z pkt 2 Deklaracji MOP dotyczącej fundamentalnych zasad i praw w pracy wszyscy członkowie organizacji nawet jeżeli nie ratyfikowali konwencji fundamentalnych mają – wynikający z samego faktu członkostwa w organizacji – obowiązek przestrzegania, realizowania i promowania, w dobrej wierze i zgodnie z konstytucją MOP, zasad dotyczących fundamentalnych praw a mianowicie:

- wolności zrzeszania się i skutecznego uznania prawa do rokowań zbiorowych,
- eliminacji wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej,
- skutecznej likwidacji pracy dzieci,

- likwidacji dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

Tak więc, obecnie do konwencji fundamentalnych zaliczą się następujące:

- Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r.;
- Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej z 1930 r. lub obowiązkowej oraz Konwencja nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.;
- Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia z 1973 r. oraz Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminacji najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.;
- Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za prace jednakowej wartości z 1951 r. oraz Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu z 1958 r.

W Deklaracji z okazji 100-lecia organizacji (2019 r.) ogłoszono, że bezpieczne i zdrowe warunki pracy są podstawą godnej pracy. W przyjętej później rezolucji wezwano Radę Administracyjną MOP do „jak najszybszego rozważenia propozycji włączenia bezpiecznych i zdrowych warunków pracy do ram podstawowych zasad i praw w pracy MOP” w taki sam sposób, jak osiem podstawowych konwencji MOP. Prawa te, wraz z maksymalnymi limitami czasu pracy, minimalnym wynagrodzeniem i ochroną socjalną, stanowią podstawę wymaganą przez ruch związkowy ochrony pracy.

Doszło już do określenia „mapy drogowej”, która doprowadziłaby do wskazanej transformacji, lecz niektóre organizacje pracodawców oraz część rządów blokuje postęp w tym kierunku. „Mapa drogowa” wymaga podjęcia działań podczas corocznej Międzynarodowej Konferencji Pracy. Związki zawodowe domagają się, aby nastąpiło to w 2021 roku.

Najważniejsza konwencja MOP dotycząca BHP to konwencja 155 uchwalona w 1981 r. Ratyfikowało ją dotychczas 69 państw. Nie ma wśród nich Polski. Protokół do niej z 2002 r. ratyfikowało 14 państw członkowskich.

Ważną konwencją z zakresu BHP jest konwencja 167 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w budownictwie (33 ratyfikacje, wśród tych państw nie ma Polski), następnie Konwencja 176 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach (34 ratyfikacje, ratyfikowana przez Polskę) weszła w życie 5 czerwca 1998 r. Ostatnią konwencją dotyczącą BHP, na którą warto zwrócić uwagę to konwencja 184 dotycząca bezpieczeństwa i zdrowia w rolnictwie

(19 ratyfikacji, nie wśród tych państw Polski). Jak widać z powyższych wyliczeń, skala ratyfikacji nie jest znaczna. Liczne państwa wysoko rozwinięte, których prawo i praktyki krajowe pozwalałyby na ratyfikację nie łączącą się z radykalnym podnoszeniem poziomu uprawnień pracowników i obowiązków pracodawcy, nie decydują się na taki krok. Równocześnie wśród państw, które dokonały ratyfikacji są też państwa rozwijające się, które uczyniły to w ramach programów pomocy technicznej MOP.

Można postawić pytanie, czy okres po pandemii Covid-19 będzie skłaniał do większego akcentowania znaczenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy? Z jednej strony wyraźna jest świadomość nowych zagrożeń będących pochodną globalnych przepływów ludności (tempo rozpowszechniania się zagrożeń bakteriologicznych i wirusologicznych). Z drugiej strony, do traktowania prawa do BHP jako prawa fundamentalnego skłaniać nas będzie postęp technologiczny i rosnąca skala robotyzacji, automatyzacji oraz coraz szerszego wykorzystywania sztucznej inteligencji. Te procesy rodzą nowe zagrożenia związane z dobrostanem pracowników.

Niewątpliwie Covid-19 i zmiana technologiczna będą musiały stać się ważnymi punktami odniesienia w dalszych pracach MOP w obszarze BHP. Czy jednak już w tym roku dojdzie do przełomu i włączenia Konwencji 155 do katalogu konwencji fundamentalnych? To rozstrzygnie się na czerwcowej sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy.

*Obserwator subiektywno-obiektywny*