

EMBARGO

Nepublikuoti ir neplatinti iki
2019 m. balandžio 18 d., ketvirtadienio
12:00 Grinvičo laiku (14:00 Vidurio Europos laiku)

Tarptautinė darbo organizacija
1919 – 2019

SAUGA IR SVEIKATA KAIP ATEITIES DARBO PAGRINDAS

100 metų patirties plėtra

SAUGA IR SVEIKATA KAIP ATEITIES DARBO PAGRINDAS

100 metų patirties plėtra

Tarptautinis darbo biuras

© Autorių teisės priklauso Tarptautinei darbo organizacijai 2019
Pirmoji publikacija (2019)

Tarptautinio darbo biuro leidinių autorių teisės ginamos remiantis Visuotinės autorių teisių apsaugos konvencijos 2 protokolu. Nepaisant to, trumpos jų ištraukos gali būti reprodukuojamos be atskiro leidimo, privalomai nurodant šaltinį. Siekiant įgyti publikacijų reprodukuavimo arba vertimo teises reikia pateikti paraišką dėl TDO publikacijų (teisių suteikimo ir licencijavimo) Tarptautiniam darbo biurui adresu: *International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland*, arba elektroniniu paštu rights@ilo.org. Tarptautinis darbo biuras maloniai priima tokias paraiškas.

Bibliotekos, kitos institucijos ir naudotojai, įregistruoti reprodukuavimo teises suteikiančioje organizacijoje, gali daryti kopijas pagal jiems šiuo tikslu išduotas licencijas. Jūsų šalyje veikiančią reprodukuavimo teisių suteikimo organizaciją rasite apsilankę svetainėje www.ifro.org.

ISBN (unifikuotas knyginės produkcijos identifikavimo kodas): 978-92-2-133151-3 (spaudinys)

ISBN: 978-92-2-133152-0 (žiniatinklis, pdf)

Taip pat pateikiama prancūzų kalba: *La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail: mettre à profit 100 ans d'expérience* ISBN 978-92-2-133153-7 (spaudinys); 978-92-2-133154-4 (žiniatinklis, pdf) Ženeva, 2019 bei ispanų kalba: *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia* ISBN 978-92-2-133155-1 (spaudinys); 978-92-2-133156-8 (žiniatinklis, pdf) Ženeva, 2019

TDO publikacijų duomenų katalogavimas

TDO publikacijose pateiktos nuorodos, atitinkančios Jungtinių Tautų praktiką, ir jose išdėstyta medžiaga jokių būdu neatspindi Tarptautinio darbo biuro nuomonės dėl bet kurios šalies, srities ar teritorijos bei jos valdžios teisinio statuso ar sienų nustatymo.

Atsakomybė už nuomones, pareikštas pasirašytuose straipsniuose, monografijose ir kitose publikacijose, tenka tik jų autoriams, o jų paskelbimas nereiškia, kad Tarptautinis darbo biuras pritaria jose išreikštomis nuomonėms.

Bet kokių kompanijų ir komercinių produktų bei procesų pavadinimų paminėjimas nereiškia, kad juos remia Tarptautinis darbo biuras, o bet kokios konkrečios įmonės, komercinio produkto ar proceso nepaminėjimas nereiškia nepritarimo.

Informaciją apie TDO publikacijas ir skaitmeninius produktus rasite svetainėje www.ilo.org/publns.

Atspausdinta Šveicarijoje
Parengta Šveicarijoje

TDO
BIP

Turinys

Ižanga.....	6
Pasaulinės darbuotojų saugos ir sveikatos tendencijos: esama padėtis	8
1 skyrius. 100 metų darbuotojų saugos ir sveikatos.....	11
1. Kodėl prieš 100 metų pasauliui teko reaguoti į nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas	11
2. TDO – saugių ir sveikų darbo sąlygų koncepcija	13
3. Po Antrojo pasaulinio karo: globalinių DSS perspektyvų plėtra	16
4. Prevencinės kultūros link	24
5. TDO bei darbuotojų sauga ir sveikata naujajame tūkstantmetyje	27
2 skyrius. Saugi ir sveika darbo ateitis: problemos ir galimybės	32
2.1 Technologija	32
Digitalizacija ir IRT	33
Automatizacija ir robotų technika	37
Nanotechnologijos	38
2.2 Demografija	40
Dirbantis jaunimas	41
Darbuotojų populiacijos senėjimas	42
Lyčių nelygybė	43
Darbo migrantai	45
2.3 Darnus vystymasis ir DSS	46
Žalioji ekonomika	49
TDO dokumentai, susiję su klimato kaita, darniu vystymusi ir DSS	51
2.4. Pokyčiai darbo organizavimo srityje	52
Viršnorminis darbas	53
Nestandartinės (netipinės) užimtumo formos	54
Darbo laiko organizavimas	56
Neformalioji ekonomika	56
3 skyrius. Reagavimas į saugos ir sveikatos problemas bei darbo ateities galimybes.....	59
3.1 Naujų DSS rizikų prognozavimas	59
3.2 Daugiadisciplininė DSS vadyba	62
3.3 DSS kompetencijų ugdymas	63

3.4	Horizontalų plėtra: sąsaja su visuomenės sveikata	64
3.5	Tarptautiniai darbo standartai ir kiti DSS dokumentai ...	66
3.6	Vyriausybių ir socialinių partnerių vaidmens stiprinimas ir bendradarbiavimo plėtra	71
	Baigiamosios pastabos	72

Ižanga

Remiantis naujausiais Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) paskelbtais duomenimis, kasmet 2.78 mln. darbuotojų miršta dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų (iš jų milijonai atvejų susiję su ligomis), o dar 374 milijonai darbuotojų nukenčia nemirtinų nelaimingų atsitikimų metu. Apskaičiuota, kad prarastos darbo dienos pasauliniu mastu sudaro beveik 4 procentus pasaulinio BVP, o kai kuriose šalyse šis skaičius padidėja iki 6 procentų ir daugiau (*Hamalainen et al, 2017; Takala et al, 2014*).

Greta ekonominių nuostolių, egzistuoja nematerialioji žala, kurios šie skaičiai neatspindi, tai neišmatuojamos žmonių kančios, patiriamos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų. Visa tai tragiška ir apgailėstautina, nes, kaip per pastarąjį šimtmetį nekartą pademonstravo moksliniai tyrimai ir praktika, daugelio tokių atvejų buvo galima išvengti.

Psichosocialinė rizika, su darbu susiję stresai ir neinfekcinės ligos kelia vis didesnę rūpestį daugeliui darbuotojų visame pasaulyje. Tuo pat metu daugelis darbuotojų ir toliau susiduria darbe su nuolatine grėsme saugai ir sveikatai, todėl žvelgiant į ateitį svarbu neišleisti iš akių šią riziką patiriančius darbuotojus.

Egzistuoja globalinė būtinybė taikyti veiksmingas šių problemų prevencijos strategijas. Tačiau efektyvi prevencija iki šiol tebėra didžiausia pasaulinės darbuotojų saugos ir sveikatos (DSS) problema.

Darbuotojų sauga ir sveikata gali būti darnaus bei tvaraus vystymosi užtikrinimo priemonė, o investicijos į DSS padėtų pasiekti tikslus, numatytus Darnaus vystymosi darbotvarkėje iki 2030 m., ypač trečiąjį darnaus vystymosi tikslą (DVT3) – užtikrinti sveiką gyvenimą ir skatinti visų amžiaus grupių gerovę, taip pat aštuntąjį darnaus vystymosi tikslą (DVT8) – skatinti tvarų, visaapimančią ir darnų ekonominį augimą, produktyvų įdarbinimą ir tinkamą darbą, bei įgyvendinti konkretų 8.8 uždavinį – apsaugoti darbo teises ir skatinti saugią ir užtikrintą darbo aplinką visiems darbuotojams, įskaitant migrantus, visų pirma migrantės ir nenuolatinių darbą dirbančius asmenis.



Nepaisant to, Vyriausybės, darbdavių, darbuotojų ir kitų suinteresuotųjų šalių laukia sunki užduotis – ugdyti esamas bei būsimas saugią ir sveiką darbuotojų kartas. 2003 m. patvirtinta TDO pasaulinė darbuotojų saugos ir sveikatos strategija suteikia pagrindą tokiai veiklai. Pažymėtina, kad globalinė nelaimingų atsitikimų darbe, su darbu susijusių ligų ir mirčių našta gerokai prisideda prie augančios pasaulinės neinfekcinių ir lėtinių ligų problemos.

Žvelgdami į darbuotojų saugos ir sveikatos ateitį, taip pat turime kritiškai įvertinti praėjusio šimtmečio pasiekimus bei rezultatus. Per pastaruosius 100 metų nelaimingų atsitikimų darbe, su darbu susijusių ligų ir mirčių prevencija vis plačiau pripažįstama svarbia tarptautine užduotimi, susijusia su socialiniu teisingumu bei tvaria plėtra.

Dabar plačiai pripažįstama, kad svarbių laimėjimų DSS srityje galima pasiekti plėtojant žinias ir dalinantis patirtimi, susijusia su darbe patiriamos žalos mastu, priežastimis bei prevencija, darbuotojų sveikatos ir gerovės užtikrinimo priemonių tobulinimu. Suprantama, kad nacionaliniai ir regioniniai grėsmių bei rizikos darbo vietoje suvokimo skirtumai yra milžiniški, tačiau bendrieji

šios rizikos prevencijos ir jos kenksmingo poveikio kontrolės principai yra panašūs.

Bandyti šalinti su darbu susijusias grėsmes ir rizikas taip, tarsi jos egzistuotų tik konkrečioje darbo vietoje arba tik vienoje konkrečioje nacionalinėje valstybėje, yra neveiksminga ir neišsami strategija. Pasaulinėse tiekimo grandinėse ir gamyba, ir darbuotojai, vadinasi, ir DSS rizikos, egzistuoja abipus nacionalinių valstybių sienų. Čia reikalingos globalinės perspektyvos, būtina geriau suvokti sąsajas tarp fizinių mokslų, darbų saugos inžinerijos ir medicininio požiūrio į ligas bei traumas, taip pat ekonominį, reguliacinį ir sociologinį kontekstą, padėsiantį užtikrinti saugų darbą ir sveikatą.

Kadangi TDO pažymi savo šimtąsias metines, pirmajame šios apžvalgos skyriuje bus analizuojama šio suvokimo evoliucija per praėjusį šimtmetį ir TDO vaidmens raida nuo jos įkūrimo 1919 metais.

Antrajame šios apžvalgos skyriuje darbuotojų saugos ir sveikatos kontekste nagrinėjamos pokyčius darbo srityje skatinančios tendencijos bei jų poveikis darbuotojų saugai ir sveikatai. 2 skyriuje pagrindinis dėmesys skiriamas svarbiausiems darbo rinkos kitimo veiksniams, kurie apima technologijas, demografiją, tvarų vystymąsi, taip pat klimato kaitą bei darbo organizavimo pokyčius. Remiantis svarbiausiais pasiekimais kiekvienoje iš minėtų sričių, apžvalgoje siekiama identifikuoti pagrindines DSS, taip pat rizikos prevencijos ir valdymo galimybes bei problemas.

3 skyriuje apžvelgiama DSS raida bei priemonės, taikytinos siekiant ateityje užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas visiems darbuotojams.

Pasaulinės darbuotojų saugos ir sveikatos tendencijos: esama padėtis

Nelaimingi atsitikimai darbe ir profesinės ligos daro didžiulį poveikį atskiriems asmenims ir jų šeimos nariams ne tik ekonominiu požiūriu, bet ir fizinės bei emocinės gerovės prasme ir trumpalaikėje, ir ilgalaikėje perspektyvoje. Be to, šie veiksniai gali turėti rimtų pasekmių įmonėms, nes daro įtaką jų darbo našumui, sutrikdo gamybos procesus, silpnina įmonių konkurencingumą bei reputaciją tiekimo grandinėje ir, platesne prasme, daro poveikį visai ekonomikai bei visuomenei apskritai.

Nors darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo svarba vis plačiau pripažįstama, apibūdinti faktinę padėtį šioje srityje pasauliniu mastu tebėra sudėtinga. Sistemingo patikimų ir palyginamų duomenų kaupimo bei analizės kokybė kinta priklausomai ir nuo geografinės padėties, ir nuo laiko tėkmės, o tai reiškia, kad lyginti tendencijas ir duomenis yra sudėtingas uždavinys. Be to, net tose šalyse, kuriose egzistuoja seniausios ir labiausiai nusistovėjusios duomenų kaupimo sistemos, duomenys dažnai nepagrįstai numažinami, ypač kalbant apie nemirtinus nelaimingus atsitikimus darbe ir su darbu susijusias ligas (*Rushton et al, 2017 m. Takala et al, 2017*). Labai svarbu, kad valstybės diegtų veiksmingas DSS duomenų rinkimo sistemas, padėsiančias tobulinti patikimų DSS duomenų kaupimą, apskaitą ir analizę.

Vis dėlto, naujausi duomenys ir vertinimai liudija milžinišką problemos mastą. Apskaičiuota, kad pasaulyje kasdien 1000 žmonių miršta dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir dar 6500 – nuo su darbu susijusių ligų. Remiantis turimais duomenimis, su darbu susijusių žūčių skaičius išaugo nuo 2,33 milijonų mirčių 2014 m. iki 2,78 milijonų mirčių 2017 m. (*Hamalainen et al, 2017*).

Remiantis turimais duomenimis, kraujotakos sistemos ligos (31 proc.), su darbu susiję vėžiniai susirgimai (26 proc.) ir kvėpavimo takų ligos (17 proc.) lemia beveik tris ketvirtadalius visų su darbu susijusių mirčių. Ligos yra daugumos su darbu susijusių mirčių priežastis (2,4 milijono arba 86.3 proc. visų mirčių), palyginti su mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičiumi (pastarieji sudaro likusius 13,7 proc.). Kartu tai yra apie 5–7 proc. mirčių visame pasaulyje (*Christopher and Murray, 2016; TDO, 2006; Murray and Lopez, 1996*).



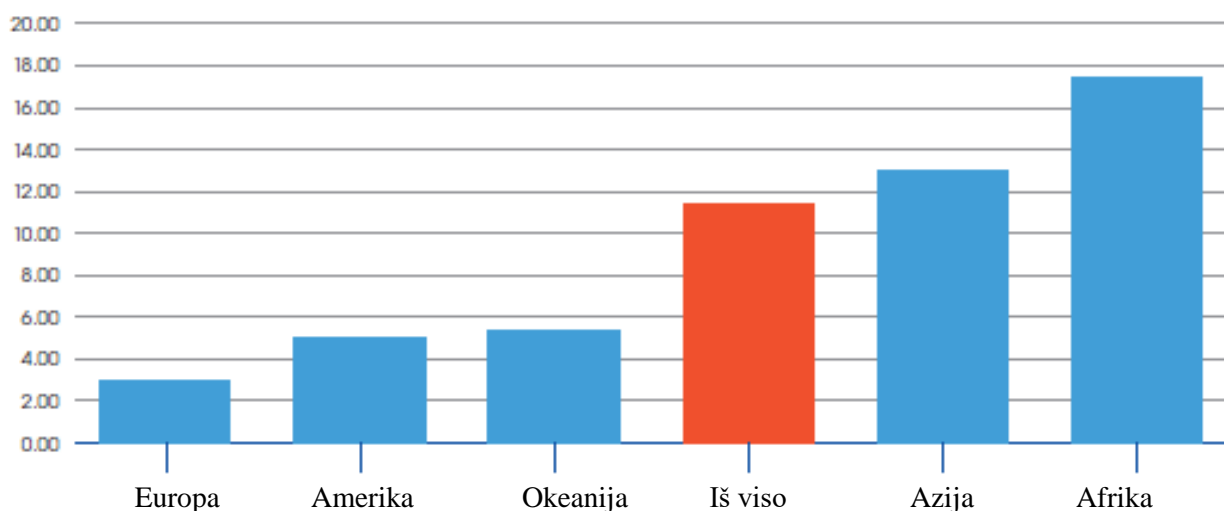
Be to, remiantis naujausiais Pasaulio sveikatos organizacijos (PSO) vertinimais, profesinių ligų dalis sudaro iki 2,7 proc. visų pasaulio gyventojų mirčių ir neįgalumo atvejų (PSO, 2018).

Naujausi duomenys liudija, kad didžiąją dalį visų profesinių ligų pasaulyje nulemia ergonominiai veiksniai, traumų rizikos veiksniai, kietosios dalelės, dujos, dūmai ir triukšmas (*Driscoll, 2018*). Taip pat įrodyta, kad įvairių profesinės rizikos veiksnių santykinė dalis kinta. Iš 18 veiksnių, iširtų atliekant ligų paplitimo pasaulyje tyrimą (*Global Burden of Disease Survey*) 2016 metais, tik asbesto profesinis poveikis sumažėjo nuo 1990 iki 2016 metų, o visų kitų profesinių rizikos faktorių poveikis padidėjo (beveik 7 proc.) (*Gakidou et al, 2017*).

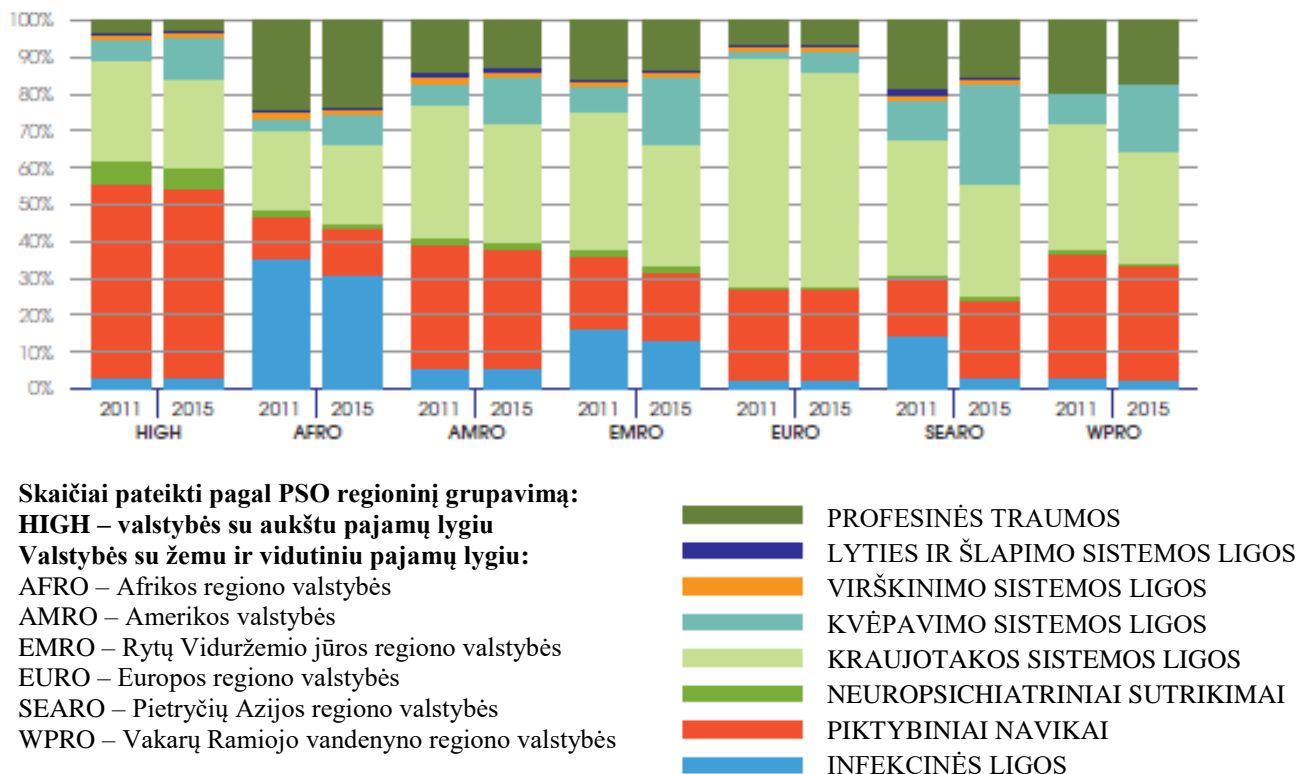
Naujausi tyrimai rodo, kad pasaulyje apie 20 proc. suaugusiųjų patiriamų strėnų ir kaklo skausmų bei 25 proc. klausos praradimo atvejų yra susiję profesinių rizikos faktorių poveikiu (PSO, 2018). Tai liudija, kad tradicinių ir gerai žinomų kenksmingų fizinių, cheminių ir biologinių profesinės rizikos faktorių poveikio mastas tebėra didelis, tačiau egzistuoja galimybės pakeisti pasaulinę profesinės rizikos faktorių poveikio augimo tendenciją.

Remiantis vertinimais, su darbu susijęs mirtingumas ir sergamumas pasaulyje pasiskirstęs netolygiai. Maždaug du trečdaliai (65 proc.) su darbu susijusio pasaulio gyventojų mirtingumo tenka Azijai, toliau seka Afrika (11.8 proc.), Europa (11.7 proc.), Amerika (10.9 proc.) ir Okeanija (0.6 proc.).

1 pav. Mirtinų nelaimingų atsitikimų rodikliai 100,000 darbuotojų pagal regionus 2014 m.



2 pav. PSO atliktas su darbu susijusio mirtingumo rodiklių palyginimas pagal regionus per laikotarpį nuo 2011 iki 2015 m.



Šie duomenys atspindi ir dirbančių pasaulio gyventojų, ir pavojingų darbų pasiskirstymą bei skirtingus nacionalinės ekonomikos išsivystymo lygius. Mirtinų nelaimingų atsitikimų rodikliai 100,000 darbuotojų taip pat atskleidžia akivaizdžius skirtumus tarp regionų (1 pav.), Afrikoje ir Azijoje šis koeficientas 4 – 5 kartus didesnis nei Europoje (*Hamalainen et al, 2017*).

Taip pat skiriasi įvairių su darbu susijusių mirtingumo priežasčių santykinė dalis regionuose (2 pav.), tačiau tam įtaką daro ir skirtingas apskaitos bei registracijos tvarkymas. Išsivysčiusiose šalyse didesnė yra su darbu susijusių mirčių nuo vėžio dalis (daugiau kaip 50 proc.) ir gerokai mažesnę dalį sudaro mirtys dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir infekcinių ligų (mažiau kaip 5 proc.). Afrikoje didžiąją dalį sudaro su darbu susijusios infekcinės ligos (daugiau kaip trečdalis) ir nelaimingi atsitikimai darbe (daugiau kaip 20 proc.), o mažiausią dalį vėžiniai susirgimai (mažiau kaip 15 proc.) (*Takala et al, 2017*).

Šie regioniniai su darbu susijusio mirtingumo ir susirgimų rodiklių skirtumai atspindi gausybę įvairialypių nacionalinių, socialinių, politinių, demografinių ir profesinių skirtumų tarp pasaulio valstybių ir regionų. Jie taip pat atspindi skirtingą gebėjimą tvarkyti darbuotojų sveikatos ir saugos klausimus darbo vietose bei skirtingą nacionalinių vyriausybių gebėjimą veiksmingai diegti ir įgyvendinti darbuotojų sveikatos ir saugos taisykles. Nors profesinių susirgimų skaičius ilgainiui mažėjo, pasauliniu mastu ši mažėjimą kompensavo mirčių dėl nelaimingų atsitikimų darbe padidėjimas dėl gamybos augimo sparčiai besivystančiose šalyse, ypač Azijoje (*Takala et al, 2014*). Nelaimingi atsitikimai darbe ir su darbu susijusios ligos daro didelį poveikį pasauliui. Nors DSS duomenų patikimumui dažnai kenkia nepagrįstas rodiklių numažinimas, čia pateikti duomenys pavirtina, kad minėtas poveikis skiriasi priklausomai nuo to, kur darbuotojai gyvena ir dirba, ir atspindi nevienodą darbuotojų patiriamą riziką.

Siekdamos stiprinti globalinį faktinių duomenų apibendrinimo ir ligų naštos modeliavimo potencialą profesinės sveikatos srityje, TDO ir TSO suvienijo pastangas vertindamos su darbu susijusių ligų ir traumų paplitimą pasaulyje. Daugiau informacijos rasite 3.4 skyriuje.

1 skyrius. 100 metų darbuotojų saugos ir sveikatos

Šiame skyriuje aptariami pasiekimai darbuotojų saugos ir sveikatos srityje ir TDO bei jos sudedamųjų dalių vaidmuo per pastaruosius 100 metų. Pateikiama chronologinė saugos ir sveikatos raidos bei su darbu susijusių mirčių, traumų ir ligų priežasčių suvokimo ir jų prevencijos tobulinimo apžvalga nuo TDO įkūrimo 1919 metais.

1. Kodėl prieš 100 metų pasauliui teko reaguoti į nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas

DSS problema egzistuoja tiek pat laiko, kiek žmonės dirba arba vykdo darbinę veiklą darbo vietose.¹ Tačiau informuotumas apie plačiai paplitusius susižalojimus, ligas ir mirtis darbe pradėjo augti po pramoninės revoliucijos, įvykusios Europoje, JAV ir kai kuriose Europos kolonijose XVIII ir XIX a.

Industrializacija sukėlė milžiniškus pokyčius ekonomikoje ir visuomenės organizacijoje. Kartu su šiais pokyčiais augo susirūpinimas darbuotojų saugumu, sveikata ir gerove. Mineralinių dulkių ir pluoštų, toksiškų metalų, biologinių pavojų, pvz., juodligę ir kitas mikrobines infekcijas sukeliančių bakterijų, jonizuojančiosios spinduliuotės poveikis, taip pat pavojingų įrenginių sukelti fizikiniai pavojai, stambios katastrofos tam tikrose pramonės šakose, pavyzdžiui, kalnakasyboje, prekybinėje laivyboje, ir gaisrai bei sprogimai ankštesiose perpildytose gamyklose buvo gerai dokumentuoti dvidešimtojo amžiaus pabaigoje.

Pirmaisiais dvidešimtojo amžiaus dešimtmečiais buvo parengti reagavimo į šias problemas būdai. Jie apėmė (dažnai sunkiai išsikovojamą) reglamentavimo ir reguliavimo priemones bei jų įgyvendinimą, darbo jėgos organizavimo ir politinės mobilizacijos augimą sprendžiant DSS klausimus, taip pat specialiųjų mokslinių medicinos, higienos ir inžinerijos žinių plėtrą DSS srityje ir norminio reguliavimo specialistų tarnybų įsteigimą valstybės valdymo ir socialinio draudimo institucijose. Šalyse su gerai išplėta pramone buvo įdiegta reglamentavimo ir reguliavimo priemonių sistema, pagrįsta platesniu teisiniu darbo santykių interpretavimu, nustatanti pareigą apsaugoti darbuotojus nuo sužalojimo ar sveikatos sutrikimų darbo metu, taip pat numatanti finansinę kompensaciją tokių įvykių atveju. Ji buvo administruojama valstybės šiuo tikslu įsteigtų inspekcijų, nors paprastai tokių inspekcijų įgaliojimai ir veiksmingumas buvo gana ribotas (*Carson, 1979*).

¹ Daugelyje raštų apie profesinių ligų gydymo ir profilaktikos kilmę pateikiama istorinė nuoroda į Agricolas (1494-1555) ir Paracelso (1493-1541) veikalus apie kasybos pavojus bei Bernadino Ramazzini (1633-1714) pastabas apie su amatais ir prekyba susijusias ligas XVII a. Italijos miestuose. Kiti autoriai linkę kildinti susidomėjimą šia tema iš dar ankstesnių laikų, atkreipdami dėmesį į klasikinius graikų ir egiptiečių tekstus.

Todėl vyravo plačiai paplitusi nuomonė, kad šios sistemos tegali užtikrinti ribotą darbuotojų apsaugą ir nuolat buvo ieškoma jų reformavimo būdų. Dvidešimtojo amžiaus pradžioje išryškėjo socialiniai reformuotojai, teisininkai, profesinių sąjungų atstovai ir apsišvietę pramonininkai bei jų sukurti tinklai, pvz., Tarptautinė darbo teisės asociacija, pasiekė tam tikrų laimėjimų tarptautinės visuomenės pastangomis sprendžiant darbo problemas, iš kurių bene svarbiausios buvo sauga ir sveikata – įskaitant 1906 m. Berno konvencijas, draudžiančias naudoti baltą fosforą ir naktinį moterų darbą (*Moses, 2018*).²

STAMBIAUSIOS KATASTROFOS IKI 1919 M.³

FABRIKAI 1911 m.

145 darbuotojai žuvo per gaisrą drabužių fabrike „*Triangle Shirtwaist Factory*“ Niujorke 1911 m. kovo 25 d.

KASYBA 1913 m.

439 šachtininkai ir gelbėtojas žuvo įvykus avarijai „*Senghenydd*“ akmens anglių kasykloje Pietų Velse (JK) 1913 m. spalio 14 d.

LAIVYBA 1917 m.

Apie 2000 žmonių žuvo ir daugiau nei tūkstantis buvo sužeista laivui susidūrus su krovininiu laivu, vežančiu sprogmenis, Halifakse. Tai buvo laikoma didžiausiu žmogaus sukeltu sprogimu iki atominės bombos sukūrimo.

Nors Pirmasis pasaulinis karas nutraukė šias pirmas pastangas įdiegti tarptautinius DSS standartus, tuo pat metu jis privertė atkreipti dėmesį į DSS problemas. Pramonės parama įvairių šalių kariniams veiksams paskatino bendrąjį karo reikmėms naudojamų medžiagų gamybos augimą ir padidino su šiomis medžiagomis susijusius pavojus. Padidėjęs toksiškų ir sprogstamųjų medžiagų poveikis padėjo geriau suvokti jų poveikį sveikatai ir būtinybę gerinti saugumo priemones. Galiausiai karo pabaiga paskatino tolesnes tarptautines iniciatyvas siekiant užtikrinti ilgalaikę pasaulio taiką, socialinį teisingumą ir klestėjimą bei Tautų Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos įkūrimą įgyvendinant Versalio taikos sutartį.

² Pavyzdžiui, 1906 m. Berne 14 valstybių pasirašė Tarptautinę konvenciją dėl draudimo naudoti baltąjį (geltonąjį) fosforą gaminant degtukus, siekiant užkirsti kelią žalingam baltojo fosforo poveikiui. Konvencija įsigaliojo 1912 m. Tai buvo viena pirmųjų tarptautinių konvencijų dėl profesinės darbuotojų saugos ir sveikatos, kuria buvo siekiama uždrausti naudoti baltąjį fosforą degtukų gamybos pramonėje, dėl kurio degtukų fabrikų darbininkai – dažniausiai moterys ir vaikai – susirgdavo bjaurojančia „fosforine žandikaulio nekroze“. (*Moses 2018*).

³ Šaltinis: Vello nacionalinis muziejus, be datos; Kanados vyriausybė, 2017; EHS Today, 2014.
<https://www.ehstoday.com/safety/triangle-shirtwaist-factory-fire-march-25-1911-photo-gallery>

2. TDO – saugių ir sveikų darbo sąlygų koncepcija

TDO buvo įsteigta po Pirmojo pasaulinio karo, kaip Tautų Sąjungos organas, abi šios institucijos įkurtos 1919 m. įgyvendinant Versalio sutartį, siekiant išreikšti didėjančią tarptautinį susirūpinimą socialinėmis, darbo ir ekonomikos reformomis. Pokario metais tarptautinių veiksmų darbotvarkė apėmė suvokiamą būtinybę apsaugoti darbuotojus nuo pavojų jų saugumui ir sveikatai darbe.

Darbuotojų sauga ir sveikata buvo TDO įkūrimo pagrindas (*McCulloch and Rosental, 2017*).

Keliose kitose įstatų nuostatose buvo nagrinėjami platesni klausimai, įskaitant saugą ir sveikatą darbe, pvz., priimtinių darbo laiko standartų diegimą ir pažeidžiamų grupių bei vaikų apsaugos užtikrinimą. Šis vaidmuo buvo aiškiai priskirtas TDO pagal Versalio sutartį.

Pirmojoje Tarptautinės darbo konferencijos (TDK) sesijoje, vykusioje 1919 m. Vašingtone, TDO priėmė dokumentus, nustatančius DSS standartus, pvz., rekomendacijas dėl juodligės profilaktikos, 1919 m. (Nr. 3); rekomendacijas dėl (moterų ir vaikų) apsinuodijimo švinu, 1919 m. (Nr. 4); ir rekomendacijas dėl baltojo fosforo, 1919 m. (Nr. 6). Iš tiesų trys iš šešių konferencijos priimtų rekomendacijų buvo skirtos DSS. Konferencija taip pat priėmė konvencijas dėl darbo valandų pramonėje, motinystės apsaugos, naktinio moterų darbo, minimalaus amžiaus ir naktinio jaunimo darbo. Unikalus TDO, kaip tarptautinės organizacijos, bruožas buvo ir tebėra jos trišalė struktūra; joje lygiomis teisėmis dalyvauja valstybių narių valdymo administracijų atstovai, darbdavių ir darbuotojų organizacijos. Nuo pat organizacijos įkūrimo tarptautiniai darbo standartai atspindi jos dalyvių (sudedamųjų dalių) derybų rezultatus ir yra priimami TDO balsavimu.

Laikantis nuomonės, dominavusios reguliavimo politikoje nuo pramoninės revoliucijos iki dvidešimtojo amžiaus antrosios pusės, ankstyvaisiais TDO dokumentais buvo siekiama sureguliuoti atskirus klausimus, pvz., pavojingų medžiagų poveikį arba pavojingų įrenginių apsaugą, arba atskirus pramoninės veiklos sektorius, pvz., kasybą, jūrų laivybą, statybą ir gamybą. Kiekviename kontekste šie dokumentai nustatė normines taisykles ir daugiausia dėmesio skyrė vyriausybių vaidmeniui apsaugant darbuotojus nuo grėsmių. Jais paprastai buvo siekiama spręsti rimtas DSS problemas, darančias didelį poveikį daugeliui darbuotojų, taip pat sutelkti dėmesį į tam tikras darbuotojų kategorijas, taip pat moteris ir vaikus.

Nors laikui bėgant TDO požiūris į DSS keitėsi, su DSS susijusių dokumentų priėmimas ir platinimas ir toliau užima svarbią vietą TDO veikloje. Šiuo metu greta pagrindinių TDO deklaracijų egzistuoja daugiau kaip 40 dokumentų, skirtų specialiai DSS. Jie numato minimalius standartus, kuriais siekiama kontroliuoti ir valdyti su darbu susijusią riziką bei darbuotojų apsaugą, ir apima platų profesijų diapazoną bei įvairias situacijas, kuriose vyksta darbas.

TDO tarptautiniai darbo standartai

Šiandien egzistuoja 189 TDO konvencijos, kuriomis siekiama plėtoti vyrų ir moterų galimybes gauti deramą darbą ir produktyviai dirbti laisvės, saugumo bei pagarbos sąlygomis.

Aštuonios iš jų klasifikuojamos kaip pagrindinės (fundamentinės) konvencijos (dėl priverstinio darbo, vaikų darbo, diskriminacijos, asociacijų laisvės, teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas) ir yra privalomos visoms TDO valstybėms narėms remiantis narystės faktu nuo Deklaracijos dėl pagrindinių principų ir teisių darbe priėmimo 1998 m.

Kitos konvencijos yra privalomos valstybėms narėms, kurių vyriausybės nusprendė jas ratifikuoti. Ratifikavus konvencijas, jos turi būti perkeltos į nacionalinius teisės aktus. Kadangi tarptautinio darbo teismo nėra, konvencijų įgyvendinimas remiasi nacionalinių teismų sprendimais. Per savo priežiūros sistemą TDO tiria standartų taikymą valstybėse narėse ir nurodo sritis, kuriose jos galėtų būti taikomos geriau.

Trišaliu principu veikiančios TDO parengtus ir priimtus dokumentus be praktikos kodeksų ir gairių sudaro konvencijos, protokolai ir rekomendacijos.

Nuo trečiojo dešimtmečio pabaigos TDO veikloje labiau išryškėjo pastangos sukurti tarptautines platformas ekspertų dialogui DSS klausimais (*Weindling, 1995*). Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų interesai visuomet skyrėsi, tai dažnai pasireiškė pasipriešinimu reguliavimui ir klausimų dėl DSS rizikos teikimu.

1920 m. TDO įsteigė Pramonės higienos skyrių (*Industrial Hygiene Section, IHS*). Pramonės higienos skyrius buvo įkurtas kaip darbo medicinos ir higienos informacijos saugykla, pagrindinį dėmesį skiriant informacijos mainams tarp mokslininkų, higienistų ir darbo medicinos gydytojų. 1921 m. taip pat buvo įsteigtas Pramoninės saugos skyrius (*Industrial Safety Section, ISS*).

Tuomet buvo priimtas sprendimas parengti TDO enciklopediją, kuri labai prisidėjo prie daugiadisciplininio DSS mokslo sukūrimo. Pirmasis leidimas buvo išleistas 1930 m. ir daugelį metų nuolat naujinamas rengiant naujas redakcijas bei įtraukiant tūkstančių ekspertų siūlymus iki sukūriant dabartinę internetinę versiją, kuri pirmą kartą buvo paskelbta 2012 m. Tai plačiausiai naudojama TDO publikacija ir pagrindinis DSS planavimo žinytas, pavyzdžiui, į „Pirmąjį higienos, patologijos ir socialinės gerovės enciklopedijos papildymą“ jau 1938 m. buvo įtraukta nuoroda dėl asbesto ir vėžio.

Todėl iki 1920 m. pabaigos TDO valstybės narės sprendė svarbiausius socialinės politikos klausimus, pvz., dėl sveikatos draudimo ir pensijų. Tačiau profesinių ligų prevencijos klausimai tapo techniškai orientuoti ir dažnai nebuvo įmanoma imtis konkrečių veiksmų iki sukaupti svarbius mokslinius duomenis ir nustatant priežastinį ryšį. Tai reiškia, kad tarptautinį susidomėjimą keliančių klausimų sprendimas kartais užtrukdavo daugelį metų nuo pirminio problemos suformulavimo iki standarto svarstymo ir priėmimo. Pavyzdžiui, asbesto atveju, nors pirmoji nuoroda į TDO enciklopediją buvo įtraukta 1938 m., iki TDO Konvencijos dėl asbesto (Nr. 162) priėmimo 1986 metais praėjo beveik 50 metų.

Tarptautinės darbo organizacijos dalyvavimas veikloje, susijusioje su silikozės priežasčių tyrimu ir prevencija 1930 m., geriausiai iliustruoja organizacijos darbą šiuo laikotarpiu. TDO veikla padėjo patikslinti esamas žinias, apibrėžti ligą, paneigti klaidinančias hipotezes, susijusias su jos priežastimis, ir sukurti platformą būsimiems veiksams ligos pripažinimo, diagnozavimo ir prevencijos srityje.

Panašūs modeliai buvo taikomi tobulinant prevenciją ir kontrolę kitų DSS sveikatos problemų atžvilgiu, tuo metu buvo priimtos konvencijos ir rekomendacijos dėl kitų pavojų sveikatai, saugos nuostatų ir nelaimingų atsitikimų prevencijos. Tačiau TDO darbas tapo vis sudėtingesnis ketvirtajame dešimtmetyje, nes Europa priėmė labiau poliarizuotą ir prieštaringą politinę poziciją, dėl kurios įsiliepsnojo Antrasis pasaulinis karas.

3. Po Antrojo pasaulinio karo: globalinių DSS perspektyvų plėtra

Pasaulis po Antrojo pasaulinio karo gerokai skyrėsi nuo ankstesniojo. Vystėsi nauji politiniai ir ekonominiai prioritetai ir prekybos modeliai. Po karo buvo įsteigtos naujos pasaulinės institucijos, pvz., Jungtinės Tautos (JT) ir Pasaulio sveikatos organizacija (PSO). Nors su darbu susijusi grėsmė žmonių saugumui ir sveikatai tebeegzistavo visose šalyse, naujoji tarptautinė tvarka padarė didelę įtaką tam tikrų organizacijų, pavyzdžiui, TDO, veiklai siekiant darbo sąlygų ir DSS gerinimo visame pasaulyje.

Tuo metu mokslinis ir profesinis darbo pobūdžio bei jo sąsajų su darbuotojų sauga, sveikata ir gerove suvokimas išsivysčiusiose šalyse tebebuvo vienas svarbiausių klausimų. Sparčiai vystėsi darbo higiena, mokslas apie potencialiai kenksmingo poveikio darbo vietose nustatymą, matavimą ir kontrolę, darbo medicina, toksikologija ir epidemiologija, su saugos projektavimu ir inžinerija susijusios disciplinos.

Augant gerovei ir didėjanti socialinės medicinos svarbai daugelyje išsivysčiusių šalių buvo įsteigti valstybės finansuojami mokslinių tyrimų institutai. Daugelyje šalių atitinkamai augo su saugos ir sveikatos klausimais susijusių mokslinių tyrimų rezultatai (*Luxon, 1984*).

Dėl nuolatinės naujų medžiagų gamybos plėtros nuo dvidešimtojo amžiaus vidurio didėjo poreikis tirti potencialiai žalingą tokių medžiagų poveikį. Tokius tyrimus taip pat paskatino netikėti atradimai, susiję su tariamai nekenksmingų ir naudingų, jau plačiai naudojamų medžiagų poveikiu, pavyzdžiui, vinilo chlorido monomero (*Markowitz and Rosner, 2013*).

Tačiau nepaisant sparčios DSS profilaktikos ir kontrolės mokslo ir inžinerijos informacinės duomenų bazės plėtros, darbuotojų saugos ir sveikatos reguliavimo bei kontrolės pobūdis ir orientacija pakito gana nedaug. Daugumoje šalių tebebuvo taikomos norminamosios priemonės, numatančios pareigas, grindžiamas nusistovėjusiu teisiniu darbo santykių interpretavimu, skirtos arba identifikuotiems pavojams ir kenksmingoms medžiagoms, arba atskiroms pramonės šakoms, pavyzdžiui, kasybai ar statybai, kuriose buvo tikėtinas panašus kenksmingas poveikis. Nors kai kuriose šalyse pradėjus diegti palankias reformas padidėjo galimybės gauti finansinę kompensaciją dėl darbe patirtų traumų ir sveikatos pablogėjimo, teisių gauti išmokas suteikimo principai mažai tepakito.

Nors požiūris į darbuotojų saugą ir sveikatą nacionaliniame lygmenyje iš esmės nepakito, pokario metų pertvarka lėmė didelius pokyčius Tarptautinėje darbo organizacijoje.

Deklaracija dėl Tarptautinės darbo organizacijos siekių ir tikslų (Filadelfijos deklaracija), priimta 26-ojoje TDO sesijoje 1944 m., dažnai laikoma šių pokyčių pranaše. Ši deklaracija, tapusi neatsiejama 1946 m. persvarstytų TDO įstatų dalimi, dar kartą patvirtino TDO principus, kad darbas nėra prekė; saviraiškos ir asociacijos laisvė yra būtina siekiant nuolatinės pažangos; skurdas bet kur kelia pavojų visuotinei gerovei; šioje deklaracijoje taip pat teigiama, kad kova su skurdu turi būti negailestinga ir nepaliaujama (darbuotojų ir darbdavių atstovams kartu su vyriausybe aptariant ir priimant demokratinius sprendimus), ir pabrėžiama žmogaus teisių užtikrinimo socialinėje ir ekonominėje politikoje svarba. Dėl darbuotojų sveikatos deklaracijoje teigiama, kad:

„Konferencija pripažįsta iškilmingą Tarptautinės darbo organizacijos įsipareigojimą įgyvendinti pasaulio šalyse programas, užtikrinsiančias [...] deramą visų profesijų darbuotojų gyvybės ir sveikatos apsaugą.“

1948 m. liepą pirmoji TDO Pasaulio sveikatos asamblėja rekomendavo Tarptautinei darbo organizacijai įsteigti jungtinį ekspertų komitetą, o 1950 m. buvo suformuotas pirmasis Jungtinis Tarptautinės darbo organizacijos ir Pasaulio sveikatos organizacijos profesinės sveikatos komitetas.

Pasaulio sveikatos organizacijos ir Pasaulinės darbo organizacijos kompetencijų sanklota profesinės sveikatos srityje lėmė tai, kad TDO atsisakė grynai medicininių profesinės sveikatos aspektų, sutelkdama dėmesį į prevenciją ir su sveikata bei sauga susijusios veiklos apibendrinimą vienoje programoje. 1953 m. Pramoninės higienos skyrius (*Industrial Hygiene Section, IHS*) ir Pramoninės saugos skyrius (*Industrial Safety Section, ISS*) susijungė ir tapo Darbuotojų saugos ir sveikatos skyriumi.

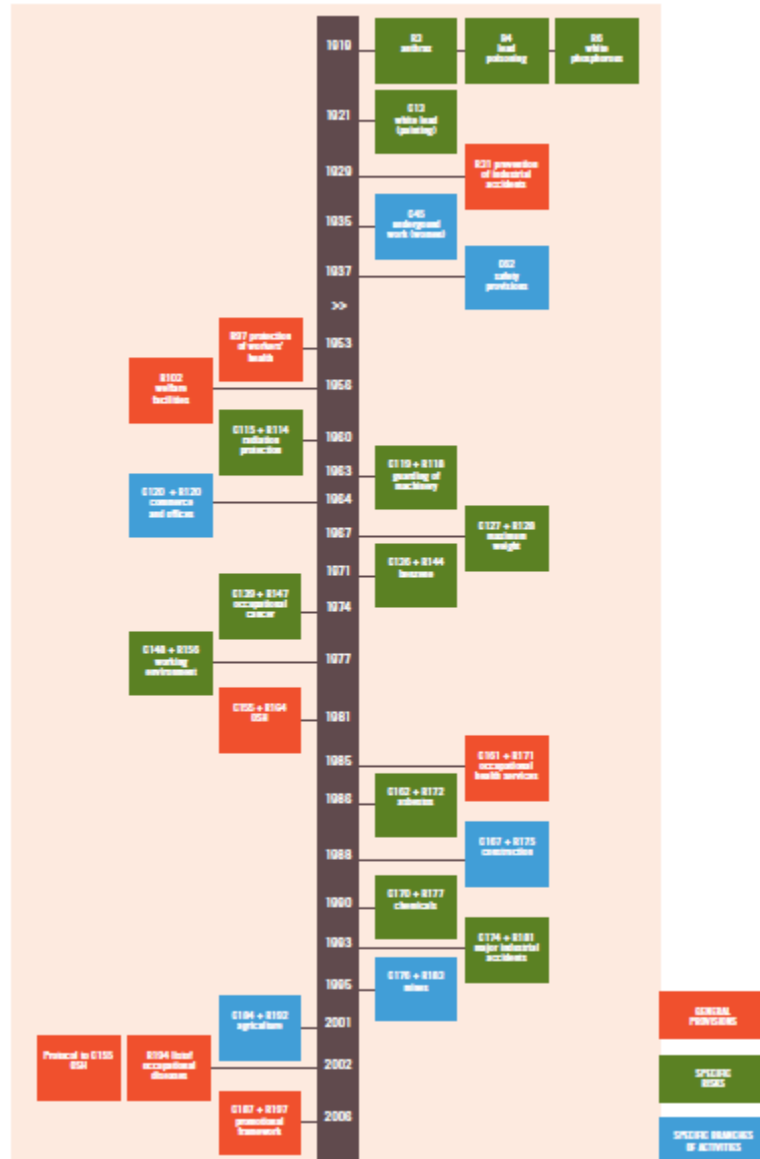
1959 m. TDO įsteigė Tarptautinį profesinės saugos ir sveikatos informacijos centrą (*Occupational Safety and Health Information Centre, CIS*). Tarptautinio darbuotojų saugos ir sveikatos informacijos centro tikslas buvo „prisidėti prie darbuotojų sveikatos, saugos ir gerovės skatinimo visose ekonominės veiklos srityse, sistemingai renkant, tiriant ir apibendrinant visus naudingus duomenis bei pateikiant šių tyrimų rezultatus tinkama forma visoms suinteresuotoms šalims“ (*Robert, 1973*). Tarptautinis darbuotojų saugos ir sveikatos informacijos centras tapo tarptautinio DSS informacijos rinkimo, kūrimo, apdorojimo ir platinimo veikloje dalyvaujančių institucijų tinklo centru. Tarptautinis darbuotojų saugos ir sveikatos informacijos centras atliko svarbų vaidmenį rengiant vėlesnes TDO enciklopedijų redakcijas, o antroji redakcija buvo išleista 1971 m. Tarptautinis darbuotojų saugos ir sveikatos informacijos centras tebevaidina svarbų vaidmenį DSS žinių valdymo ir pasaulinio tinklo palaikymo veikloje. Pastaruoju metu, vykstant pasaulinei plėtrai ir tobulėjant technologijoms, Tarptautinio darbuotojų saugos ir sveikatos informacijos centro darbo pobūdis pasikeitė ir jis nustojo egzistuoti ankstesne forma.

Globaliniame lygmenyje TDO rėmė tarptautinius tyrimus, susijusius su jos įstatuose numatytais klausimais. Ši veikla buvo vykdoma visų pirma per Ženevoje 1960 m. įsteigtą Tarptautinį darbo tyrimų institutą, taip pat teikiant švietimo ir mokymo paslaugas socialiniams partneriams ir valstybių narių, ypač besivystančių šalių, valstybės valdymo institucijoms per Tarptautinį mokymo centrą, įsteigtą Turint 1965 m. Nors ši veikla buvo nukreipta į platesnių problemų sprendimą įvairiuose lygmenyse, ji taip pat apėmė saugos ir sveikatos rėmimo klausimus.

Po karo TDO vystymasis pasireiškė ir sparčiu jos narių skaičiaus augimu. Iki 1970 m. valstybių narių skaičius padvigubėjo, o išsivysčiusios šalys tapo TDO narių mažuma.⁴ Todėl TDO parengė techninės pagalbos programą, kuri numato paramą siekiant plėtoti kompetenciją įgyvendinant politiką nacionaliniuose lygmenyse ir kuriant nacionalines institucijas bei darbo sąlygų inspektavimo sistemas.

⁴ Šiuo metu į TDO įeina 187 valstybės narės, įskaitant 186 iš 193 Jungtinių Tautų valstybių narių, plus Kuko salos.

TDO TARPTAUTINIAI DARBO STANDARTAI DSS SRITYJE



TDO PAGRINDINIAI TARPTAUTINIAI DARBO STANDARTAI, SUSIJĘ SU DSS

TDO YRA PRIĖMUSI DAUGIAU KAIP 40 TARPTAUTINIŲ DARBO STANDARTŲ, SUSIJUSIŲ SU DARBUOTOJŲ SAUGA IR SVEIKATA.

ŠIUOS STANDARTUS GALIMA KLASIFIKUOTI TAIP:

- a) Susiję su specifinėmis rizikos rūšimis (pvz., jonizuojančiąja spinduliuote, asbestu, profesiniu vėžiu ir cheminiais preparatais)
- b) Susiję su specifiniais darbinės veiklos sektoriais ar šakomis (pvz., žemės ūkiu, statyba ir kasyba)
- c) Nustatantys bendruosius principus ir rezultatus (pvz., susiję DSS valdymu, darbo kontrole ir socialinės sferos objektais)
- d) Nustatantys fundamentinius darbuotojų saugos ir sveikatos principus:
 - Konvencija dėl darbuotojų saugos ir sveikatos bei darbo aplinkos, 1981 (Nr. 155) ir jos 2002 m. protokolai;
 - Konvencija dėl profesinės sveikatos tarnybų, 1985 (Nr. 161) ir
 - Konvencija dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos, 2006 (Nr. 187).

Kitas svarbus TDO pokario metų darbo ypatumas – TDO praktikos kodeksų ir DSS gairių rengimas. TDO kodeksai paprastai yra trišaliai susitarimai, kurie nėra teisiškai privalomi ir nepakeičia nacionalinių įstatymų bei kitų teisės aktų, tačiau teikia gaires, kokių veiksmų reikia imtis, kad būtų laikomasi priimtinių praktikos standartų, įskaitant tuos, kurių reikalauja reglamentai. Nuo pat savo įkūrimo šeštajame dešimtmetyje TDO teikė DSS rekomendacijas įvairiems ekonomikos sektoriams (pvz., statybų, karjerų eksploatavimo, anglies kasyklų, plieno liejimo pramonės, spalvotosios metalurgijos, žemės ūkio, laivų statybos ir laivų remonto, miškininkystės sektoriams) dėl darbuotojų apsaugos nuo įvairių pavojų (pvz., spinduliuotės, lazerinės spinduliuotės, vizualiosios indikacijos blokų, cheminių medžiagų, asbesto, ore esančių medžiagų) ir dėl nelaimingų atsitikimų darbe bei su darbu susijusių ligų registravimo ir informavimo. TDO gairės yra trišalių ekspertų susitarimų baigiamieji dokumentai. Dvejos pagrindinės DSS gairės yra DSS valdymo sistemų gairės (TDO-DSS 2001) ir darbuotojų sveikatos priežiūros etikos gairės.⁵

⁵ Visi su DSS susiję TDO praktikos kodeksai pateikiami svetainėje <https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/lang--en/index.htm>

Kai kurie TDO DSS praktikos kodeksai

TDO DSS gairės

STAMBIAUSIOS PRAMONINĖS AVARIJOS PO 1919 m.

KATASTROFA FLIXBOROUGH MIESTE 1974 m.⁶

1974 m. birželio 1 d. Flixborough mieste, Didžiojoje Britanijoje, sprogo cikloheksano garų debesis, sprogimo metu žuvo 28 darbuotojai, 36 buvo sužeisti. Manoma, kad sproginas įvyko dėl prastų DSS valdymo sistemų.

SEVESO KATASTROFA 1976 m.⁷

1976 m. liepą sprogo vienas iš chemijos pramonės įmonės reaktorių Medos priemiestyje, Italijoje, išleisdamas daug toksinių chemikalų, vadinamų dioksinais. Šis įvykis laikomas viena iš pirmųjų stambių pramoninių cheminių katastrofų.

BOPALAS 1984 m.⁸

1984 m. dėl avarijos pesticidų gamykloje Indijos Bopalo mieste, Madhja Pradeše, į aplinką pateko ne mažiau kaip 30 tonų metilo izocianato (MIC) dujų, dėl šios avarijos nukentėjo daugiau kaip 600 000 gamyklos darbuotojų ir aplinkinių gyventojų. Vyriausybės duomenimis dėl šios nelaimės per aibę metų mirė 15 000 žmonių. Toksinė medžiaga neišsisklaido ir tūkstančiai išgyvenusių asmenų bei jų palikuonių kenčia nuo kvėpavimo takų ligų, vidaus organų bei imuninės sistemos pažeidimų.

PHILLIPS KATASTROFA 1985 m.⁹

1989 m. spalio 23 d. iš chemijos pramonės komplekso Pasadenoje, Teksaso valstija, JAV į aplinką pateko cheminės medžiagos. Įvykio metu žuvo 23 ir sužeista 130–300 darbuotojų.

⁶ Šaltinis: https://blog.nationalarchives.gov.uk/wp-content/uploads/2014/05/IMG_4296.jpg

⁷ Šaltinis: Health and Safety Executive, UK: <http://www.hse.gov.uk/comah/sragtech/caseseveso76.htm>

⁸ Šaltiniai: <https://www.theatlantic.com/photo/2014/12/bhopal-the-worlds-worst-industrial-disaster-30-years-later/100864/>
[Amnesty International nuotrauka]

⁹ Šaltinis: FEMA, USA / <https://www.usfa.fema.gov/downloads/pdf/publications/tr-035.pdf>

ČERNOBYLIS 1986 m. ¹⁰

1986 m. balandį sprogo vienas iš keturių Černobylio elektrinės reaktorių Ukrainoje. Spinduliuotė ne mažiau kaip 100 kartų viršijo atominės bombos, nukritusios į Nagasakį ir Hirosimą, sukeltą spinduliuotę. Sprogimo metu žuvo 31 žmogus, o jo padariniai nusinešė tūkstančių žmonių gyvybes. Aukų skaičius regione kasmet didėja dėl ilgalaikio poveikio, įskaitant staigų skydliaukės vėžio diagnozių skaičiaus padidėjimą.

GELBĖJIMO DARBAI ČILĖS KASYKLOJE 2010 m. ¹¹

2010 m. 33 kalnakasiai buvo įstrigę požeminėje kasykloje šiaurės Čilėje ilgiau nei du mėnesius po avarijos, kurios metu buvo užverstas išėjimas iš kasyklos.

FUKUŠIMA 2011 m. ¹²

Po stipraus 9,0 balų žemės drebėjimo ir cunamio, kuris 2011 m. kovo 11 d. ištiko šiaurės rytų Japoniją, Fukušimos atominėje elektrinėje įvyko įrangos gedimai, sukėlę daugybę sprogimų, gaisrų ir spinduliuotės sklidimą į aplinką. Traumas patyrė jėgainės darbuotojai ir avarinių brigadų nariai.

RANA PLAZA 2013 m. ¹³

2013 m. balandžio 24 d. Dakos mieste, Bangladeše, sugriuvus „Rana Plaza“ pastatui, kuriame buvo įsikūrę penki siuvimo fabrikai, žuvo mažiausiai 1 132 žmonių ir sužeista daugiau nei 2500.

VALE UŽTVANKOS GRIŪTIS 2019 m. ¹⁴

2019 m. Brumadinjo mieste, Brazilijoje, sugriuvo kasyklos atliekų užtvanka. Užtvankos griūtis įvyko geležies rūdos kasybos komplekse, kurį valdė kasybos bendrovė „Vale“, avarijos metu žuvo daugiau kaip 300 žmonių. Anksčiau, 2016 m., toje pačioje Minas Žeraiso valstijoje įvyko panašus incidentas, kurio metu žuvo 19 žmonių.

¹⁰ Šaltinis: UNSCEAR / <http://www.unscear.org/unscear/en/chemobyl.html>

¹¹ Šaltinis: TDO

¹² Šaltinis: TDO Safe Work / https://www.ilo.org/safework/areasofwork/radiation-protection/WCMS_153297/lang--en/index.htm] [Nuotrauka: Fukushima Daiichi atominės elektrinės vaizdas iš oro, 2011 m. kovo 24 d. nuotrauka. Nuotraukos autorius Aerofotografijos tarnyba

¹³ Šaltinis: https://www.ilo.org/global/topics/geip/WCMS_614394/lang--en/index.htm
[Nuotraukos autorius: Anadolu Agency/Getty Images

¹⁴ Šaltinis: <https://www.theguardian.com/world/2019/feb/15/brazil-mine-collapse-vale-arrests-employees-latest>; <https://www.theguardian.com/world/2019/jan/29/brazil-dam-collapse-brumadinho-five-arrested-including-three-mining-firm-staff>

4. Prevencinės kultūros link

„Saugos kultūros“ sąvoka atsirado po Černobylio branduolinės katastrofos 1986 m. Keliuose neseniai atliktuose tyrimuose ir ataskaitose apie stambias nelaimes, bandant nustatyti incidentų priežastis, saugos kultūros stygius įvardinamas kaip pagrindinė problema. Pasaulio politinė ekonomika per paskutinį dvidešimtojo amžiaus ketvirtį patyrė didelių pokyčių, judėdama link rinkos liberalizmo (*Hughes and Haworth, 2011*). Tuo pat metu DSS politikoje vis labiau pripažįstama, kad sparčiai kintančios technologijos, besikeičiantys darbo ir pramonės modeliai bei darbo rinkos demografijos pokyčiai reikalauja naujų reagavimo būdų. Vis dažniau buvo pripažįstama, kad siekiant taikyti visa apimančias nacionalines politikas, skirtas spręsti vis įvairesnes DSS problemas, reikalinga alternatyva tradiciniam pavienės DSS problemos ar atskiro ekonomikos sektoriaus nagrinėjimo metodui. Nacionaliniu lygiu atlikus tyrimus buvo padaryta išvada, kad tokie norminio reguliavimo metodai buvo pernelyg siaurai orientuoti ir neatitiko darbdavių ir darbuotojų poreikių.

To laikotarpio DSS vyravo dvi pagrindinės tendencijos. Pirma, vis dažniau buvo vartojama darbo aplinkos sąvoka, siekiant perteikti holistinį požiūrį į jos suvokimą ir tobulinimą, kaip pavyzdį galima pateikti kad ir Skandinavijos šalių DSS politiką pradedant nuo dvidešimtojo amžiaus septintojo dešimtmečio. Antra, nuo nurodymų buvo pereinama prie labiau į rezultatus orientuoto ir procesais grindžiamo požiūrio į DSS reglamentavimą, kuris buvo kone įtaigiausiai suformuluotas Jungtinėje Karalystėje (UK) Robenso pranešime 1972 m. (*Robens, 1972*). Šių dviejų metodų derinimas lėmė aibę teisinės bazės reformų visų pirma Šiaurės Vakarų Europoje, vėliau išplitusių į kitas pažangias rinkos ekonomikos šalis Šiaurės Amerikoje ir Australazijoje ir iš esmės pakeitusių ankstesnes sistemas daugiau į tikslą orientuotais ir holistiniais standartais, labiau tinkamais DSS problemų sprendimui greitai besikeičiančiame darbo pasaulyje.

Šių reformų pagrindą sudarančio suvokimo įtaka atsispindėjo ir išryškėjo 1981 m. Konvencijoje dėl darbuotojų saugos ir sveikatos (Nr. 155) ir prie jos pridedamoje Rekomendacijoje (Nr. 164), priimtose 67-ojoje TDO sesijoje. Konvencijoje nustatyti pagrindiniai nacionalinio ir įmonių lygmens DSS prevencinių ir apsaugos priemonių įgyvendinimo politikos bei strategijos principai. Ši strategija numatė nacionalinės DSS politikos parengimą, įgyvendinimą ir periodinę peržiūrą; visapusišką darbdavių, darbuotojų ir jų atitinkamų organizacijų, taip pat kitų suinteresuotųjų šalių dalyvavimą; nacionalinių institucijų vaidmens ir atsakomybės apibrėžimą; nacionalinę nelaimingų atsitikimų darbe ir su darbu susijusių ligų registravimo ir informavimo sistemą; DSS priemonių įgyvendinimą darbo vietų lygmenyje ir atitinkamas darbdavių pareigas bei darbuotojų ir jų atstovų teises; taip pat reikalavimus, susijusius su informavimu, švietimu ir mokymu.

Šis holistinis požiūris, apimantis darbuotojų saugą ir sveikatą, buvo sustiprintas priėmus 1985 m. Konvenciją dėl profesinės sveikatos tarnybų (Nr. 161) ir prie jos pridėdamą Rekomendaciją (Nr. 171), skirtas užtikrinti DSS politikos ir atitinkamų prevencinių bei kontrolės priemonių įgyvendinimą. Profesinės sveikatos tarnyboms buvo patikėtos esminės prevencinės funkcijos ir atsakomybė už saugios ir sveikos darbo aplinkos sukūrimą bei palaikymą, siekiant palaikyti optimalią fizinę ir psichinę sveikatą bei pritaikyti darbą prie darbuotojų gebėjimų. Konvencijoje ir rekomendacijoje nurodoma, kad profesinės sveikatos tarnybos turėtų būti daugiadisciplininės ir turėti profesinę nepriklausomybę nuo darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų, atsižvelgiant į jų funkcijas. Tai reiškė pripažinimą, kad darbo restruktūrizavimo ir pertvarkymo padariniai turės įtakos rizikai, susijusiai ne tik su fizine, bet ir su psichine darbuotojų sveikata. Šios sąsajos pripažinimą artimiausiais metais galima buvo numatyti, nes psichosocialinės rizikos darbe svarba laipsniškai didėjo.

Tolesnis vystymasis dvidešimtojo amžiaus devintajame dešimtmetyje lėmė perėjimą prie labiau į riziką orientuotos DSS politikos. Tokią raidą sąlygojo įvairūs veiksniai, įskaitant kildinamus iš didžiųjų pramoninių katastrofų analizės (pvz., 1975 m. Seveso katastrofa Italijoje, sukėlusį visuotinį dėmesį ir susirūpinimą). Ši įtaka taip pat buvo susijusi su mokslu apie identifikavimą, analizę ir kontrolę, kuris tuomet buvo gerai išplėtotas profesinės higienos srityje, pavyzdžiui, tiriant kenksmingą cheminių, fizinių ir biologinių veiksnių poveikį, ir plačiai taikomas identifikuojant, vertinant bei valdant rizikas procesų inžinerijos srityje.

Galiausiai politika tapo vis labiau orientuota į sisteminius rizikos valdymo metodus, o rizikos identifikavimas, vertinimas ir kontrolė užėmė svarbią vietą ir diegiant saugų pagrindinių pavojingų pramonės šakų valdymą, ir teikiant bendresnio pobūdžio rekomendacijas dėl visuotinės praktikos darbo vietose.

Sisteminiai DSS vadybos metodai užėmė svarbiausią vietą ir politiniuose, ir reguliavimo diskursuose DSS klausimais, o jų poveikis plačiai paplito ne tik Europoje, bet ir viso pasaulio poindustrinėje ekonomikoje. Tuo pat metu DSS vadybos sistemų standartai buvo sukurti savanoriškumo pagrindu ir įdiegtos jų sertifikavimo sistemos. Egzistavo įvairios sąsajos tarp tokių sistemų ir teisės aktų reikalavimų ir kai kurių šalių, pvz., Australijos, kuriose sertifikuotų sistemų įdiegimas buvo laikomas geros praktikos įrodymu.

2001 m. TDO paskelbė Gaires dėl darbuotojų saugos ir sveikatos vadybos sistemų (TDO-DSS 2001) (*Guidelines on safety and health management systems (TDO-DSS 2001)*). Tai buvo trišalio diskurso rezultatas ir gairėse atsižvelgiama į vadovavimą, vadovybės atskaitingumą ir atstovavimą darbuotojų interesams DSS srityje. Šie pokyčiai padėjo įtvirtinti sisteminių požiūrį į DSS valdymą pasaulinėje DSS politikoje tiek nacionaliniame, tiek darbo jėgos lygmenyje.

Globalizacija ir rinkos liberalizavimas dvidešimtojo amžiaus pabaigoje atsispindėjo besikeičiančioje darbo ir aktyviųjų darbo išteklių struktūroje bei organizacijoje, įskaitant verslo pertvarkymą, įmonių susmulkinimą, veiklos rangą, mikroįmonių, smulkių ir vidutinių įmonių augimą bei didėjančią tiekimo grandinių ryšių svarbą, iškilę naujos problemos, susijusios su veiksmingos darbuotojų teisių apsaugos, įskaitant DSS, užtikrinimu. Tuo tarpu daugelyje besivystančių šalių įvyko spartus pramonės augimas, kurį iš dalies palengvino globalinė veiklos ranga, suteikusi galimybę perkelti gamybos ir pramonės procesus iš postindustrinės ekonomikos, pasižyminčios palyginti didelėmis darbo išlaidomis. Tiekimo globalizacija lėmė didžiulius pasaulinės maisto pramonės ir žemės ūkio, taip pat mineralų ir kitų gamtinių išteklių gavybos pokyčius, kai produkcijos apimtys daugeliu atvejų siekė anksčiau nematytus kiekius. Tokia gamyba iš esmės pakeitė aktyviųjų darbo išteklių ir paslaugų struktūrą besivystančiose šalyse ir lėmė platesnius visuomenės ir ekonomikos pokyčius šiose šalyse.

Ir išsivysčiusiose, ir besivystančiose šalyse yra gamybos ir paslaugų tinklų, kurie egzistuoja už oficialios ekonomikos ribų ir užtikrina darbą bei užimtumo formas milijonams darbuotojų. Besivystančiose ir sparčiai besivystančios ekonomikos šalyse tokių darbuotojų skaičius dažnai yra daug didesnis už stambių oficialiosios ekonomikos organizacijų darbuotojų skaičių. Daugelis neformalios ekonomikos darbuotojų yra moterys ir vaikai, kai kurie jų dirba mikro- ir smulkiose įmonėse, o kiti tiesiog vykdo individualią veiklą. Jų darbo sąlygos dažnai formaliai nereguliuojamos. Deramas darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros organizavimas ir stebėseną neoficialiose įmonėse tebėra itin sudėtinga problema.

Panašūs modeliai egzistuoja daugelyje gamybos ir paslaugų formų, ypač besivystančiose šalyse. Tokios situacijos neabejotinai lemia neproporcingą susijusių su darbu traumų, ligų ir mirčių skaičių šiose šalyse. Šiomis aplinkybėmis egzistuoja rimtos problemos, susijusios su veiksmingos nacionalinės saugos ir sveikatos politikos įgyvendinimu, kurias dar padidina esamos valstybinės infrastruktūros, reikalingos stebėsenai ir atitinkamai užtikrinti, ribotumas.

5. TDO bei darbuotojų sauga ir sveikata naujajame tūkstantmetyje

Taigi, ankstyvuosius TDO veiklos etapus DSS srityje charakterizuoja standartų įvedimas ir mokslinės veiklos platformos sukūrimas, antrajam etapui būdingas tolesnis standartų bei gairių nustatymas ir jų plėtra siekiant patenkinti pasaulinius poreikius ir teikti techninę pagalbą, o trečiasis vystymosi etapas pasižymi reakcija į globalizacijos iššūkius ir politinių bei ekonominių politikos krypčių pokyčius.

TDO reakcija į būtinybę taikyti mažiau preskriptyvinius DSS reguliavimo ir kontrolės metodus atsispindi Konvencijoje Nr. 155 ir Rekomendacijoje Nr. 164, taip pat 2002 m. priimtame Konvencijos protokole, kuriame išdėstyti reikalavimai gerinti DSS nacionaliniame lygmenyje. Konvencijos protokolu konkrečiai siekiama tobulinti nelaimingų atsitikimų darbe ir su darbu susijusių ligų registravimo ir informavimo procedūras.

Kaip nurodyta 1975 m. 60-osios TDO sesijos rezoliucijoje, aplinkybės reikalavo DSS politikos taikymo nacionaliniame ir darbo vietų lygmenyse. Šis raginimas buvo išreikštas priėmus Konvenciją Nr. 155 ir 2006 m. Konvenciją dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo skatinimo koncepcijos (Nr. 187) bei prie jos pridedamą rekomendaciją (Nr. 197). Šie dokumentai reikalauja ir ragina valstybes nares diegti DSS gerinimo skatinimo sistemą, siekiant nuolatinio DSS gerinimo, užkertant kelią profesinėms traumoms, ligoms ir mirties atvejams, sukuriant, konsultuojantis su kompetentingomis darbdavių ir darbuotojų organizacijomis, nacionalinį profilį nacionalinę politiką, nacionalinę sistemą ir nacionalinę programą. Pagrindinis dėmesys Konvencijoje Nr. 187 skiriamas prevencinės DSS kultūros skatinimui.

Iki priimant šias konvencijas, TDO jau taikė atnaujintą globalinį požiūrį į DSS. 2003 m. įvyko 91-oji TDO sesija, kurioje buvo priimta TDO pasaulinė darbuotojų saugos ir sveikatos strategija ir patvirtinti tarptautiniai darbo standartai, kaip DSS skatinimo pagrindas, raginama vykdyti kompleksinę veiklą, siekiant kuo geriau derinti standartus su kitomis priemonėmis, maksimaliai padidinant poveikį. Nurodomos kelios pagrindinės veiklos sritys, diegiant ir įgyvendinant TDO priemones, tai nuolatinis skatinimas, informuotumo didinimas ir DSS propagavimas, taip pat nuolatinis techninės pagalbos teikimas ir sąveika bei tarptautinis bendradarbiavimas, siekiant plėtoti nacionalines programas, apsaugoti pažeidžiamus darbuotojus ir taikyti platesnį požiūrį į DSS, ypač atsižvelgiant į jos teikiamą socialinę ir ekonominę naudą bei sąsajas su sveikatos ir gerovės plėtra šiuolaikinėje visuomenėje.

PASAULINĖ DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS DIENA

Pasaulinis mastas suteikia trišalės galios Tarptautinei darbe žuvusių ir sužalotų atminimo dienai, kurią nuo 1996 m. visame pasaulyje organizuoja profesinių sąjungų judėjimas ir koordinuoja Tarptautinė laisvųjų profesinių sąjungų konfederacija (*International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU*). Pasaulinė TDO diena atkreipia tarptautinės visuomenės dėmesį į globalinės žūčių darbe, profesinių ligų ir traumų problemos mastą ir tai, kaip darbuotojų saugos ir sveikatos kultūros skatinimas ir kūrimas gali padėti užkirsti kelią tragedijai.

Kasmet pasirenkama nauja tema:

Globalinėje strategijoje TDO raginama paremti kasmetinį tarptautinį renginį ar kampaniją, kuria siekiama didinti informuotumą apie DSS svarbą ir propaguoti darbuotojų teises į saugią ir sveiką darbo aplinką. Nuo 2003 m. TDO mini Pasaulinę darbuotojų saugos ir sveikatos dieną balandžio 28 d. Pasaulinė diena skatina kurti globalinę prevencinę darbuotojų saugos ir sveikatos kultūrą, dalyvaujant visiems suinteresuotiems subjektams. Daugelyje pasaulio šalių nacionalinės valdžios institucijos, profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos bei darbuotojų saugos ir sveikatos specialistai organizuoja veiklą šiai dienai paminėti. Kiekvienais metais TDO pasirenka temą, siekdama atkreipti visuomenės dėmesį, ir parengia teminę ataskaitą bei susijusią medžiagą, kurią dalyvaujančios šalys naudos savo kampanijoms, kurios gali trukti dieną, savaitę, mėnesį ar metus.

Siekiant skatinti visuotinį DSS priemonių ratifikavimą ir veiksmingą įgyvendinimą (Konvencija Nr. 155, jos 2002 m. Protokolas ir Konvencija Nr. 187), TDO vykdė 2010–2016 m. veiksmų planą.

Įgyvendinant šį veiksmų planą, TDO sekretoriatas propagavo konvencijas, taikydamas įvairias priemones, skirtas valstybėms narėms remti, įskaitant teisės aktų projektų analizę ir rekomendacijų teikimą; techninį bendradarbiavimą, skatinantį prevencinės kultūros kūrimą, trišalių konsultacijų, konsultacinių seminarų rengimą ir konsultavimo paslaugų teikimą; techninę pagalbą plėtojant nacionalinės DSS politikos kryptis. Dėl veiksmų plano ir kitų skatinamųjų priemonių įgyvendinimo nuo 2010 m. Konvencija Nr. 155 buvo ratifikuota dar 11 karų (iš viso 67 kartus), jos protokolai – dar šešis kartus (iš viso 12 kartų), o Konvencija Nr. 187 iki šios dienos buvo ratifikuota dar 34 kartus (iš viso 46 kartus).

TDO REMIA SAVO DALYVIUS(SUDEDAMĄSIAS DALIS) RENGDAMA AIBĘ PUBLIKACIJŲ IR MOKOMĄJĄ MEDŽIAGĄ DSS KLAUSIMAIS

Tolesnė parama buvo teikiama darbo inspekcijai ir 1947 m. priimta Konvencija dėl darbo inspekcijos pramonėje ir prekyboje (Nr. 81) (viena iš daugiausiai kartų ratifikuotų konvencijų), o 1969 m. – Konvencija dėl žemės ūkio darbo inspekcijos (Nr. 129). Tai dvi iš keturių TDO „prioritetinių konvencijų“, kaip apibrėžta 2008 m. TDO Deklaracijoje dėl socialinio teisingumo siekiant sąžiningos globalizacijos, kurioje pripažįstama sveikų ir saugių darbo sąlygų svarba įgyvendinant strateginį TDO Darbo darbotvarkės tikslą socialinės apsaugos srityje. Darbo inspekcijos, įskaitant DSS inspekciją, svarba buvo dar kartą patvirtinta TDO 100-ojoje sesijoje 2011 m. priimtoje rezoliucijoje ir išvadose dėl darbo administravimo ir darbo inspekcijų. TDO administravime sąsajos tarp darbo inspekcijų ir DSS dar labiau stiprinamos pertvarkant administracinę veiklą šioje srityje.¹⁵

¹⁵ TDO sujungia DSS ir darbo inspekciją į vieną padalinį, pavadintą LABADMINOSH.

TDO dalyvauja priimančiųjų nacionalinių institucijų ir Tarptautinės socialinės apsaugos asociacijos veikloje organizuojant Pasaulinį darbuotojų saugos ir sveikatos kongresą. Šiame renginyje dalyvauja mokslininkai, reguliavimo institucijos, DSS specialistai ir kitos DSS suinteresuotos šalys. Šis renginys taip pat suteikė TDO galimybę surengti aukščiausio lygio ministrų susitikimus, siekiant užtikrinti įvairių suinteresuotųjų šalių pritarimą ir sutikimą priimti naujas deklaracijas dėl DSS, pvz., 2008 m. Seulo deklaraciją ir 2011 m. Stambulo deklaraciją. Seulo deklaracijoje, kurią pasirašė 46 pasauliniai DSS lyderiai, raginama diegti prevencinę saugos ir sveikatos kultūrą, kuri suteiks teisę į saugią ir sveiką aplinką ir bus gerbiama visuose nacionaliniuose lygmenyse. Seulo deklaraciją pasirašiusios šalys išsipareigojo aktyviai dalyvauti saugos ir sveikos darbo aplinkos užtikrinime, diegdamos nustatytųjų teisių, atsakomybės ir pareigų sistemą, kurioje didžiausias prioritetas teikiamas prevencijos principui. Stambulo deklaracija, kurią pasirašė 33 šalys, yra pagrįsta Seulo deklaracija priimtais išsipareigojimais, pripažįsta sveiką ir saugią darbo aplinką, kaip pagrindinę žmogaus teisę, bei socialinę atsakomybę ir įpareigoja šias šalis kurti tvarias nacionalines prevencines saugos ir sveikatos kultūras. 2017 m. Singapūre vyko Pasaulinis kongresas, kuriame TDO ir partnerių raginimu buvo suderinti pasauliniai veiksmai, skirti spręsti naujai iškylančius darbo saugos ir sveikatos uždavinius.

2015 m. TDO generalinis direktorius pasiūlė penkias pavyzdines programas, skirtas stiprinti TDO vystomojo bendradarbiavimo poveikį ir veiksmingumą pagrindinėse organizacijos darbo srityse, įskaitant darbuotojų saugą ir sveikatą.¹⁶ Taigi, programa „Saugumas ir sveikata visiems“ mobilizuoja veiksmus pasauliniu mastu nustatant privalomus standartus, skleidžiant informaciją apie veiksmus ir diegiant naujoviškus metodus, kurie sukuria pasaulinę, tvarią darbuotojų sveikatos ir saugos kultūrą. Programa vykdoma daugiausia besivystančiose šalyse, pagrindinį dėmesį skiriant sektoriams, kuriems būdingas didelis nelaimingų atsitikimų darbe, su darbu susijusių ligų ir mirčių skaičius, pvz., statybai ir žemės ūkiui, bei patiriančių didžiausią riziką darbuotojų saugai ir sveikatai. Programoje ypatingas dėmesys skiriamas DSS problemoms smulkiose ir vidutinėse įmonėse, ieškoma galimybių nagrinėti DSS problemas globalinių tiekimo grandinių kontekste, mobilizuojant atitinkamus rinkos dalyvius.

¹⁶ 325-oji Valdymo tarybos sesija, Ženeva, 2015 m. spalio 29 – lapkričio 12 d. - GB.325/POL/7.

2017 ir 2018 m. TDO darbo grupė dėl standartų priežiūros mechanizmo (*Standards Review Mechanism, SRM*), įsteigta 2011 m. siekiant užtikrinti darbo standartų patikimumą ir pajėgumą apsaugoti darbuotojus nuolat besikeičiančiame darbo pasaulyje, peržiūrėjo DSS dokumentus. 2017 m. spalį Standartų priežiūros mechanizmo Trišalė darbo grupė (*Tripartite Working Group, TWG*) trečiajame posėdyje peržiūrėjo 19 DSS dokumentų. Šios peržiūros metu identifikuotos reguliavimo spragos (susijusios su ergonomika ir biologiniais pavojais) bei parengtos rekomendacijos, įskaitant reklaminę kampaniją, propaguojančią Konvenciją Nr. 155 ir jos Protokolą, Konvenciją Nr. 161 ir Konvenciją Nr. 187, bei specialų kitų DSS konvencijų propagavimą (TDO, 2017a). Ketvirtajame posėdyje 2018 m. spalį Standartų priežiūros mechanizmo Trišalė darbo grupė peržiūrėjo dar 9 DSS dokumentus, kuriuose raginama: stebėti ir skatinti trišalius veiksmus su valstybėmis narėmis, kurios šiuo metu yra saistomos 1937 m. Konvencijos dėl saugos nuostatų (statybos pramonėje) (Nr. 62); aktyvai skatinti DSS dokumentų ratifikavimą, įskaitant, bet neapsiribojant, 1995 m. Konvenciją dėl saugos ir sveikatos kasyklose (Nr. 176); teikti tikslinę techninę pagalbą valstybėms narėms, kurioms reikia daugiausia paramos; ir techninę pagalbą įgyvendinant 1988 m. Konvenciją dėl saugos ir sveikatos statyboje (Nr. 167) ir prie jos pridedamas rekomendacijas (Nr. 175) (TDO, 2018g).

Nors per pastaruosius 100 metų padaryta didelė pažanga, šiandien vis dar išlieka uždavinys užtikrinti saugų ir sveiką darbą visiems. Nors buvo parengta daug veiksmingų DSS dokumentų, pernelyg dažnai jie nebuvo ratifikuoti ar efektyviai įgyvendinti praktikoje užtikrinant nuolatinių grėsmių saugai ir sveikatai valdymą. Be to, naujai kylančios grėsmės saugai ir sveikatai nuolat besikeičiančiame darbo pasaulyje sukuria vyriausybėms, darbdaviams, darbuotojams ir kitoms pagrindinėms suinteresuotosioms šalims naujus iššūkius be galimybės saugios ir sveikos darbo aplinkos užtikrinimo srityje.

2 skyrius. Saugi ir sveika darbo ateitis: problemos ir galimybės

Su darbu susijusių mirčių, traumų ir ligų variantai visame pasaulyje nuolat kinta. Šie pokyčiai gali būti laipsniški arba revoliuciniai, tačiau daro ir teigiamą, ir neigiamą įtaką darbuotojų saugai, sveikatai ir gerovei. Šiame skyriuje trumpai apžvelgiami kai kurie svarbiausi pokyčiai, kurie lemia darbo pasaulio, vadinasi ir darbuotojų saugos ir sveikatos pokyčius.

Šiame skyriuje aptariamos keturios pagrindinės transformacijos – technologijos, demografija, tvarus vystymasis, įskaitant klimato kaitą ir darbo organizavimo pokyčius. Šioje apžvalgoje aptariami tokių pokyčių padariniai ateities darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat galimi iššūkiai ir galimybės.

2.1 Technologija

Technologijų plėtra veikia visus darbo aspektus – kas atlieka darbą, kaip ir kur yra atliekamas darbas, koks darbas atliekamas, darbo organizavimo būdus ir jo atlikimo sąlygas, taip pat darbuotojų saugą ir sveikatą. Šie pokyčiai ir plėtra spartėja; jie daro didelę įtaką darbo sąlygoms ir darbuotojų saugai bei sveikatai ir tikimasi, kad taip bus ir ateityje.

Manoma, kad darbo pasaulis išgyvena „ketvirtąją pramonės revoliuciją“. Jei tris ankstesnes revoliucijas lėmė garo energijos, elektros energijos ir asmeninių kompiuterių atradimas (*Schwab, 2016*), ketvirtąją paskatino informacijos digitalizacija.

Digitalizacija ir informacijos ir ryšių technologijos (IRT), taip pat susiję pasiekimai, pvz., dirbtinis intelektas (*Artificial Intelligence, AI*), pažangiosios duomenų analizės priemonės, robotų technika, automatika, autonominės transporto priemonės, dronai, išmanieji įrenginiai, 3-D spausdintuvai, naujos žmogaus ir mašinos sąsajos, fizinių objektų internetas (*Internet of Things, IoT*), milžiniški duomenų masyvai (*Big Data*), kiberfizinės sistemos, pažangioji sensorinė technika, debesijos kompiuterija, kvantinė kompiuterija, ryšių tinklai, elektroninė mažmeninė prekyba, elektroninės atliekos ir kt. tampa kasdieniais dalykais (*Stacey et al, 2016, 2017*).

Nors sunku numatyti šių pokyčių trajektoriją per ateinančius dešimtmečius, mažai tikėtina, kad jų tempas ir plėtra lėtės. Iš tiesų, naujausioje apžvalgoje (*Stacey ir kt., 2016*) teigiama, kad iki 2030 m. egzistuos septyni trilijonai tinklo įrenginių, visa ekonominė veikla bus stebima beveik realiuoju laiku, o pažangi robotų technika bus naudojama ir įmonėse, ir namuose.

Šiame skyriuje trumpai aptariamos trys pagrindinės tarpusavyje susijusios DSS plėtros sritys: digitalizacija ir IRT, automatizavimas ir robotų technikos bei nanotechnologijų naudojimas.

Digitalizacija ir IRT

Skaitmeninės informacijos kūrimas, naudojimas ir perdavimas yra pagrindiniai technologiniai pasiekimai, skatinantys „ketvirtąją pramoninę revoliuciją“. (Garben, 2017). Žmonės gali prisijungti prie skaitmeninės informacijos bet kur ir bet kuriuo metu ir tai turi įtakos saugai ir sveikatai darbe (Maciejewski and Dimova, 2016).

Vienas iš svarbiausių darbuotojų saugos ir sveikatos aspektų yra tas, kad technologiniai pasiekimai tam tikrais atvejais perėmė nešvarius, pavojingus ir žeminančius darbus, kuriuos anksčiau atliko žmonės. (žr. Robotų technika, 2.1.2). Su šia plėtra susijęs vis platesnis AI naudojimas, t.y. kompiuterių naudojimas bandant imituoti žmogaus mąstymą. AI vis dažniau naudojamas darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti kitais būdais, pvz., medicininės diagnostikos tikslais (IBM, 2016). Tačiau kai kuriais atvejais technologijos gali būti naudojamos vietoj darbuotojų, pavyzdžiui, finansų analitikų ar asmeninių padėjėjų (Biewald, 2015). Tai daro poveikį darbuotojų saugai ir gerovei, nes nesaugumas darbe ir nedarbas arba nevisiškas užimtumas gali turėti įtakos darbuotojų psichosocialinei sveikatai.

Pagrindinis darbo pasaulio pokytis buvo darbo „virtualizavimas“, todėl padidėjo su darbo organizavimu, darbo laiko organizavimu ir nuotoliniu darbu susijusio „lankstumo“ paklausa (Stacey et al, 2016, 2017). Be to, keičiantis žmonių sąveikai darbe (ir, tiesą sakant, namuose), dėl digitalizacijos ir IRT vystymo ir plėtros vis labiau nyksta riba tarp darbo ir likusio gyvenimo. Vis labiau plinta nuotolinis darbas / IRT pagrįstas mobilusis darbas ir darbas laisvu grafiku. Tai gali suteikti naujų galimybių žmonėms ir įmonėms darbuotojų saugos ir sveikatos srityje. Pavyzdžiui, nuotolinis darbas gali sumažinti bendravimo laiką ir su tuo susijusį stresą bei nelaimingų atsitikimų darbe riziką ir padėti geriau subalansuoti profesinį ir asmeninį gyvenimą. Tačiau tai taip pat gali sukelti DSS problemas, pvz., poreikį valdyti psichosocialinę riziką, susijusią su bendravimo stoka ir ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo nykimu, taip pat apsunkinti darbo vietų ergonomikos užtikrinimą.

Tačiau tikėtina, kad darbuotojai vis dažniau dirbs už tradicinių darbo vietų ribų arba nuotoliniu būdu. Nors tai suteikia darbuotojams galimybę pasitraukti iš pavojingų darbo vietų, tačiau gali sukelti ir naujų pavojų. Psichosocialiniai ir organizaciniai veiksniai įgyja vis didesnę svarbą, kintant darbo pobūdžiui ir tempui, taip pat pokyčių vadybos būdams. Kitos naujos rizikos gali atsirasti dėl žmogaus ir mašinos sąsajų plėtros, įskaitant susijusias su ergonomine rizika, (pvz., dėl platesnio mobiliųjų įrenginių naudojimo ir sėdimo darbo) bei kognityvinio krūvio (EU-OSHA, 2018b).

Pažangios technologijos ir nešiojamieji išmanieji prietaisai taip pat gali suteikti naujų galimybių saugos ir sveikatos srityje. Tokie prietaisai gali leisti saugos vadybininkams stebėti darbuotojų elgseną ir realiu laiku teikti darbuotojams patarimus bei informaciją saugos ir sveikatos klausimais. Pavyzdžiui, išmanieji nešiojamieji elektroniniai prietaisai, skirti stebėti darbuotojų nuovargį, kritimą ir oro kokybę.

Nuovargio stebėsenai skirti nešiojamieji elektroniniai prietaisai ir fizinių objektų internetas buvo sukurti siekiant nustatyti sunkvežimių vairuotojų ir sunkiųjų mašinų operatorių „mikromiegą“ (Financial Times, 2016; 2017).

Vis dėlto darbuotojai, vis dažniau dirbantys su išmaniaisiais prietaisais, gali prarasti autonomiją atlikdami savo darbą ir ankstesnę sąveiką su kolegomis, o tai gali sukelti stresą ir izoliacijos pojūtį. Pavyzdžiui, „Amazon“ užpatentavo apyrančę, kuri stebi sandėlio darbuotojų buvimo vietą ir vibruoja, kad „pastūmėtų“ juos prie kitos užduoties. Pastebėta, jog daugelis mano, kad pagrindinis darbuotojų bendravimas darbo pamainos metu vyksta su robotais, o ne su kolegomis (*Guardian, 2018*). Būsimas perėjimas nuo nešiojamųjų prietaisų prie implantų yra daugelio mokslinių tyrimų objektas ir gali tapti darbo ateities dalimi, sukeliančia naujas grėsmes saugai ir sveikatai.

Dėl digitalizacijos, IRT ir kitų naujų technologijų naudojimo atsiranda naujos galimybės skleisti žinias apie sveikatą ir saugą bei gerinti darbuotojų DSS įgūdžius ir mokymą. Tai gali būti daroma, pvz., naudojant sveikatos ir saugos taikomąsias programėles, internetines mokomąsias programas arba virtualiąją ir augmentuotą realybę mokymuisi palengvinti. Digitalizacija leidžia apdoroti itin didelius duomenų masyvus (arba „Didžiuosius duomenis“), siekiant stebėti darbo vietą ir patį darbą. Pavyzdžiui, planuojant personalo dislokavimą gali būti atsižvelgiama į užduoties darbuotojui sukliamą stresą ar įtampą, siekiant ją sumažinti (*Jeske, 2016*). DSS vadybos požiūriu, geresnė duomenų analizė gali paskatinti tikslingesnę sprendimų priėmimą.

Tačiau tuo pačiu metu auga tendencija stebėti darbuotojus darbo vietose, vykdant programinės įrangos ir programų stebėseną (pvz., registruojant klavišų paspaudimus ir darant ekrano nuotraukas atsitiktine tvarka), naudojant GPS sekimo ir registravimo įrenginius darbuotojų pažymėjimuose. Nors kibernetinis saugumas ir duomenų apsauga nėra tiesiogiai susiję su DSS, tačiau gali turėti įtakos darbuotojų gerovei. Vienas tyrimas parodė, kad darbo našumo didinimo taikomosios programėlės ir darbuotojų sveikatinimo programėlės – du populiarūs darbuotojų stebėsenos metodai – suvaržė darbuotojų privatumą ir sumažino asmeninio laiko bei asmeninio gyvenimo privatumo apsaugos galimybę (*Ajunwa et al, 2016*). Nors šiais klausimais reikia atlikti daugiau mokslinių tyrimų, pastarieji taip pat gali padidinti su darbu susijusį stresą ir grėsmę psichosocialinei sveikatai.

Greta DSS galimybių darbe, digitalizacija ir IRT galėtų padėti pagerinti saugą ir sveikatą darbo vietoje, tobulinant DSS inspektavimą. Pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos administracija – Jungtinių Valstijų darbo departamento institucija – inspektoriams patekus į nesaugią aplinką (pvz., gaisro naftos gręžimo įrenginiuose ar pastato griūties atveju), dažnai inspektavimui naudoja dronus – bepilotes skraidykles. Tai gali padidinti darbo inspekcijų pajėgumą, kurį šiuo metu varžo riboti žmogiškieji ištekliai. (*BIM Plus, 2017; Dakota Software, 2019*).

Toliau pateiktoje lentelėje apibendrinami kai kurie DSS uždaviniai ir galimybės, susijusios su digitalizacija.

DIGITALIZACIJA IR IRT: DSS GALIMYBĖS IR PROBLEMOS¹⁷

GALIMYBĖS	PROBLEMOS
<p>TIKĖTINAS TAM TIKRŲ PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKŲ SUMAŽĖJIMAS DĖL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geresnio darbo ir asmeninio gyvenimo subalansavimo dirbant nuotoliniu būdu • Su kelione į darbą susijusio streso sumažėjimo <p>ŽMONIŲ PAŠALINIMAS IŠ PAVOJINGOS APLINKOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mažesnė kelionės į darbą būtinybė • Didesnė darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros kontrolė • Mažesnis poreikis atlikti realius prevencinių priemonių bandymus • Pavojų stebėseną realiuoju laiku <p>SVEIKATOS APSAUGA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiziologijos stebėseną realiuoju laiku ir tam tikros elgsenos skatinimas, pavyzdžiui, raginimas pailsėti nuo darbo prie kompiuterio <p>GERESNĖS PREVENCINĖS PRIEMONĖS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geresnis žmogaus elgsenos ir jos pagrindinių mechanizmų supratimas • Geresnis informavimas apie DSS praktiką • Naujos DSS mokslinių tyrimų, plėtros ir studijų galimybės • Geresnis tikslų DSS duomenų rinkimas ir dalijimasis jais <p>NELYGYBĖS MAŽĖJIMAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ekonomiškai efektyvus būdas besivystančioms šalims neatsilikti nuo DSS pažangos • Geresnė ir platesnė prieiga prie švietimo ir mokymo (įskaitant DSS) 	<p>TIKĖTINAS TAM TIKRŲ PSICHOSOCIALINIŲ RIZIKŲ PADIDĖJIMAS DĖL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suvokiamos būtinybės visą laiką būti „pasiekiamiems“, prastesnės darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros • Izoliacijos (nuotolinio darbo ir socialinės sąveikos stokos) • Veiklos stebėsenos • Užimtumo garantijų nebuvimo • Kibernetinio priekabiavimo, agresijos ir išpuolių • Technologinio streso, priklausomybės nuo technologijų ir per didelio apkrovimo <p>Galimos pasekmės:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Padidėjęs spaudimas didinti darbo našumą (daryti mažiau pertraukų, prisiimti riziką, vartoti darbo našumą didinančius preparatus ir kt.) <p>DIDESNĖ GRĖSMĖ SAUGUMUI IR PRIVATUMUI DĖL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konfidencialios asmeninės informacijos rinkimo ir registravimo • Darbo ir pareigų praradimo <p>DIDESNĖ ERGONOMINIŲ VEIKSNIŲ RIZIKA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dėl mobiliųjų prietaisų naudojimo ir sėdimo darbo • Didesnė susijusių sveikatos sutrikimų (raumenų skausmo, akių nuovargio, nutukimo, širdies ligų ir t.t.) rizika <p>NAUJŲ CHEMINIŲ MEDŽIAGŲ IR BIOLOGINIŲ VEIKSNIŲ BEI ELEKTROMAGNETINIŲ LAUKŲ POVEIKIS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elektromagnetiniai laukai <p>DIDESNĖ NELAIMINGŲ ATSTITIKIMŲ IR KENKSMINGO POVEIKIO RIZIKA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nepakankamas rizikos vertinimas nuotolinėse darbo vietose, ypač viešosiose vietose (kavinėse, transporto sistemose ir kt.) <p>DSS VADYBA IR SUSIJUSIOS PROBLEMOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Įvairesnė (dėl padidėjusios galimybės įsidarbinti) ir išsklaidyta (dėl nuotolinio darbo) darbo jėga

¹⁷ Šaltinis: Schall et al, 2018; Yassae and Winter, 2017; EU-OSHA, 2017a; Takala, 1998; TDO, 2018a; Reinert, 2016; Cox et al, 2014; Dewe and Kompier 2008.

Automatizacija ir robotų technika

Automatizacija ir robotų technika darbo vietoje nėra naujovė. Šiandien kinta jų vystymosi tempas ir naudojimo situacijų diapazonas. Pavyzdžiui, „Amazon“ sandėlių robotų skaičius išaugo nuo 1400 iki 30 000 mažiau nei per dvejus metus (*Frey et al, 2016*). Naudojant dirbtinį intelektą, padidėjo galimybės automatizuoti daugiau kongnityvinių užduočių, kurios anksčiau buvo įveikiamos tik žmonėms. Mašinų mokymosi procesai leidžia dirbtiniam intelektui savarankiškai priimti sprendimus. Robotai (kitai vadinami „kobotais“) vis dažniau dalyvauja darbo procesuose ir bendradarbiaudami su žmonėmis, ir visiškai savarankiškai. Robotizacija suteikia galimybę apsaugoti darbuotojus nuo pavojingų situacijų. Tačiau susirūpinimą kelia jų poveikis darbuotojų saugai ir sveikatai žmogaus ir mašinos sąveikos kontekste.

Automatizacijos ir robotizacijos plėtra gali būti naudinga darbuotojų saugai ir sveikatai. Robotų technika ir dirbtinis intelektas gali išvaduoti darbuotojus nuo pasikartojančių ir stresą sukeliančių užduočių atlikimo, padidinančio raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų riziką arba grėsmę psichinei sveikatai. Pavyzdžiui, aktyviuosius egzoskeletus galima naudoti įprastiniams fiziniams ir ergonominiams žmogaus judesiam modifikuoti, tarkim, įgalinant juos kelti sunkius svorius, bet potencialiai apsunkinant paprastesnių judesių atlikimą (Europos profesinių sąjungų institutas, 2017). Egzoskeletai buvo naudojami įvairiuose kontekstuose, pavyzdžiui, medicinos įstaigose, surinkimo linijose ir statyboje. Jie gali padėti išvengti raumenų ir kaulų sistemos ligų ir padidinti darbo našumą, tačiau gali sukelti pavojų įrenginių operatoriumi.

Tačiau naujos robotų technikos ir automatikos diegimas gali sukelti ergonominę riziką, atsirandant naujoms žmogaus ir mašinos sąsajoms, naujoms kibernetinio saugumo rizikoms ir naujoms ar nežinomoms psichosocialinėms rizikoms, susijusioms su žmonių sąveika su dirbtiniu intelektu ir robotų technika. Robotizacija lėmė aibę nelaimingų atsitikimų ir mirčių darbe, pavyzdžiui, 2015 m. robotas nužudė darbuotoją, prismeigęs jį prie metalo plokštelės Volkswagen automobilių gamykloje (*Independent, 2015*). Vis dažniau naudojant robotų techniką žemės ūkyje, sodininkystėje, logistikoje ir gamyboje, padidėja sąveikos su robotais keliami rizika ir panašių nelaimingų atsitikimų darbe tikimybė. Traumų pavojus taip pat gali netiesiogiai padidėti dėl žmogaus sąlyčio su robotų naudojamais įrenginiais (*Steijn et al, 2016*).

Kaip ir dirbtinis intelektas bei skaitmeninės technologijos, automatika ir robotų technika sukėlė daug diskusijų apie automatizacijos grėsmę užimtumui. Apskritai, mažai tikėtina, kad automatizacija gali pakeisti daugumą profesijų, tačiau ji keičia daugelyje darbo vietų atliekamų užduočių pobūdį ir skaičių (TDO, 2018a). Nors automatizacija, robotizacija ir digitalizacija sukurs daug naujų darbo vietų, praradusieji darbą dėl darbo pobūdžio pasikeitimo, gali neturėti pakankamų įgūdžių, kad galėtų pasinaudoti naujomis galimybėmis. Darbuotojai taip pat gali persikvalifikuoti atsižvelgiant į grėsmes saugai ir sveikatai, susijusias su naujomis darbo užduotimis. Nedarbas ir nevisiškas užimtumas gali turėti didelį poveikį darbuotojų sveikatai, ypač kalbant apie psichosocialinę sveikatą. Tai liudija didėjančią sąsajos tarp visuomenės sveikatos ir darbuotojų saugos ir sveikatos svarbą per visą darbuotojo gyvenimo ciklą.

Toliau pateiktoje lentelėje nurodomi svarbiausi būdai, kuriais robotų technika ir dirbtinis intelektas gali lemti naujų darbuotojų saugos ir sveikatos galimybių bei bei problemų atsiradimą.

AUTOMATIZACIJA IR ROBOTIZACIJA: DSS GALIMYBĖS IR PROBLEMOS¹⁸

GALIMYBĖS

- pašalinti žmones iš pavojingos aplinkos;
- robotų technika ir egzoskeletai sumažina būtinybę darbuotojams atlikti pavojingas arba rutinines užduotis, kurios gali sukelti stresą arba raumenų ir kaulų sistemos ligas;
- patobulintos automatizuotos prevencinės priemonės;
- geresnis rizikingos elgsenos suvokimas.

PROBLEMOS

- didesnė ergonominių veiksnių rizika dėl naujų žmogaus ir mašinos sąveikos formų
- nauji pavojingi poveikiai:
 - elektromagnetiniai laukai
 - nelaimingi atsitikimai dėl darbo procesų neišmanymo, kontrolės praradimo ir žinių neturėjimo, perdėto pasiklojimo robotais / dirbtiniu intelektu, ypač esant glaudžiai žmonių ir robotų sąveikai
- DSS vadyba ir susijios problemos:
 - įvairesnė (dėl padidėjusios galimybės įsidarbinti) ir išsklaidyta (dėl nuotolinio darbo) darbo jėga
 - darbo pakeitimas ir darbo transformavimas.

Nanotechnologijos

Pirmiesiems dvidešimt pirmojo amžiaus dešimtmečiams būdingas nuolatinis naujų medžiagų ir procesų kūrimas, nulėmęs su jų naudojimu susijusios rizikos identifikavimą ir valdymą. Vienas svarbiausių pavyzdžių yra nanomedžiagų kūrimas, gamyba ir naudojimas. Nanomedžiagos paprastai apibūdinamos kaip medžiagos, kurių bent vienas išorinis matmuo yra apytiksliai nuo 1 iki 100 nanometrų (Europos Komisija, 2018). Unikalioms nanomedžiagų ypatybės gali sąlygoti itin pageidautinas savybes, leidžiančias išplėsti šių medžiagų naudojimo sritis, pavyzdžiui, kuriant efektyvesnes plataus vartojimo prekes ir spartesnę elektroniką.

Potencialios šių medžiagų naudojimo galimybės įvairiose srityse, nuo inžinerijos ir medicinos iki IRT, vis dar tiriamos. Apskaičiuota, kad pasaulinė nanomedžiagų rinka siekia 11 milijonų tonų, o jų rinkos vertė sudaro 20 mlrd. EUR, nuolatinis užimtumas Europos nanomedžiagų sektoriuje – nuo 300 000 iki 400 000, be to, pasaulinė produktų gamybos nanotechnologijų pagrindu apimtis turėtų išaugti nuo 200 milijardų eurų 2009 metais iki 2 trilijonų eurų 2015 metais (Europos Komisija, be datos).

¹⁸ Šaltinis: *Beers, 2016; Cox et al, 2014; Stacey et al, 2017; SUVA, 2011,*

Tačiau šios medžiagos taip pat gali kelti unikalius pavojus sveikatai, skirtingus nei vientisos cheminės medžiagos arba didesnio dydžio dalelės. Dėl nanomedžiagų gamybos plėtos pasaulinės tiekimo grandinės darbuotojai pirmieji patirs šių medžiagų poveikį, todėl jiems gali kilti didesnė rizika dėl galimo neigiamo poveikio sveikatai.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (*European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA*) nurodo, kad ryškiausiai nanomedžiagų poveikiai sveikatai pasireiškia plaučiuose, sukelia oksidacinį stresą, uždegimus ir audinių pažeidimus, fibrozę ir navikų formavimąsi. Be to, nustatyta, kad nanomedžiagos patenka iš plaučių į kraują, o iš ten į kitus organus, įskaitant smegenis, inkstus ir kepenis. Galiausiai kai kurių tipų anglies nanovamzdeliai gali sukelti tokį pat poveikį, kaip asbestas.¹⁹

Nors informuotumas apie galimą šių medžiagų poveikį žmogaus sveikatai ir aplinkai auga, visuotinai pripažįstama, kad kol kas mes nepakankamai gerai suvokiame sąryšį tarp nanomedžiagų fizikinių ir cheminių savybių, jų biologinio toksiškumo bei poveikio žmonių sveikatai ir aplinkai (*Yu et al, 2015*).

Nanomedžiagos turi unikalių pavojingų savybių, kurios būdingos jų dirbtiniam būviui ir kurios nėra akivaizdžios. Siekiant diegti tinkamas kontrolės priemones, vyriausybėms ir socialiniams partneriams reikalinga informacija apie šiuos darbo vietose atsirandančius pavojus. Saugos duomenų lapai (SDS) ne visada suteikia patikimą informaciją apie nanomedžiagas, o darbuotojai ir darbdaviai turėtų žinoti galimus apribojimus. Be to, nanomedžiagoms reikalingos specialios kontrolės priemonės, kurios gali skirtis nuo vientisoms cheminėms medžiagoms arba didesnio dydžio dalelėms taikomų priemonių.

Daugumoje šalių darbuotojų dalyvavimas sprendžiant sveikatos ir saugos klausimus yra privalomas. TDO 1981 m. Darbuotojų saugos ir sveikatos konvencijos (Nr. 155) 19 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojams ir jų atstovams įmonėje turi būti rengiamas tinkamas profesinės saugos ir sveikatos mokymas. Toliau konvencijoje Nr. 155 teigiama, kad būtina sukurti nacionalinę politiką, garantuojančią informavimą ir švietimą, darbuotojų mokymą, įskaitant privalomąjį specialųjį parengimą, kvalifikacijos kėlimą ir vienaip ar kitaip susijusių asmenų motyvavimą, siekiant užtikrinti deramą saugos ir sveikatos lygį. Darbuotojų parengimo svarba atsižvelgiant į riziką ir pavojus, kylančią darbo vietoje, pvz., dėl dirbtinių nanomedžiagų naudojimo, turi tapti pagrindine tema vedant socialinį dialogą dėl adaptyvaus požiūrio į mokymosi visą gyvenimą iniciatyvų įgyvendinimą.

¹⁹ Ten pat.

2.2 Demografija

Nuolat vykstantys pasaulinės darbo jėgos pokyčiai sietini su darbuotojų amžiumi, lytimi ir esamomis problemomis, pavyzdžiui, migracija. Siekiant sukurti veiksmingą politiką ir strategiją visiems darbuotojams dabartyje ir ateityje, svarbu atsižvelgti į demografinių pokyčių pasekmes darbuotojų saugai ir sveikatai.

Vienose pasaulio dalyse gyventojų populiacija jaunėja, kitose – senėja. Šie veiksniai daro spaudimą darbo rinkoms ir socialinės apsaugos sistemoms, tačiau taip pat suteikia naujų galimybių visapusiškai integruotai, aktyviai, saugiai ir sveikai visuomenei.

Dirbantis jaunimas

Kai kuriuose regionuose, pavyzdžiui, Afrikoje ir Pietų Azijoje, didžiąją darbo jėgos dalį sudaro jaunimas, o tai turi įtakos darbo jėgai. Tikėtina, kad jaunesni žmonės (iki 25 metų amžiaus) veikiau bus bedarbiai arba turės mažai darbo. Pasauliniu mastu jaunimo nedarbo lygis yra maždaug tris kartus didesnis nei vyresnio amžiaus žmonių, 13 proc. (palyginti su 4,3 proc.) (TDO, 2018d).

Jauni darbuotojai patiria gerokai daugiau profesinių traumų nei vyresnio amžiaus darbuotojai. Remiantis naujausiais Europos duomenimis, nuo 18 iki 24 metų amžiaus jaunų darbuotojų nemirtinų sužalojimų dažnis daugiau kaip 40 proc. didesnis nei vyresnio amžiaus darbuotojų (*EU-OSHA, 2007*). Jungtinėse Amerikos Valstijose rizika, kad jauni darbuotojai nuo 15 iki 24 metų patirs nemirtiną profesinę traumą, yra maždaug dvigubai didesnė nei 25 metų ir vyresnių darbuotojų (*CDC, 2010*).

Didesnę riziką jaunimui lemia daugelis įvairių veiksnių, pavyzdžiui, žemesnis fizinio, psichosocialinio ir emocinio brandumo lygis; išsilavinimas; darbo įgūdžiai ir darbo patirtis. Jauniems darbuotojams taip pat trūksta patyrusių darbuotojų derybinės galios, todėl jiems dažniau tenka priimti pavojingas darbo sąlygas ir užduotis arba panašias sąlygas, susijusias su nesaugiu darbu. Didesnė tikimybė, kad jie bus įdarbinti pagal nestandartines darbo sutartis ar neoficialiai (TDO, 2016a), jaunimas dažnai nežino savo teisių ir pareigų DSS srityje ir gali nenorėti pranešti apie grėsmes saugumui ir sveikatai ar nelaimingus atsitikimus.

DSS sąlygų gerinimas jauniems darbuotojams gali būti pasiektas tik suvienijus vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų, pilietinės visuomenės ir, svarbiausia, jaunimo ir jaunimo organizacijų pastangas. Bendrų tikslų nustatymas siekiant nacionalinės pažangos DSS srityje ir strateginiai veiksmai, nukreipti į DSS žinių, pažiūrų ir elgsenos gerinimą, gali paskatinti atsparumą ir parodyti kelią į prevencinę kultūrą darbo vietose.

Veiksmingas atsakas į jaunų darbuotojų DSS gerinimo uždavinį turėtų būti sutelktas bent į penkias pagrindines sritis, akcentuotas TDO 2018 m. Kampanijoje dėl jaunų darbuotojų saugos ir sveikatos. (TDO, 2018f):

- Duomenų ir informacijos apie DSS ir jaunus darbuotojus rinkimo ir analizės gerinimas;
- Įstatymų, reglamentų, politikos ir gairių rengimas, atnaujinimas ir įgyvendinimas siekiant geresnio jaunų darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo;
- Kompetencijų ugdymas, siekiant padėti vyriausybėms, darbdaviams, darbuotojams ir jų organizacijoms spręsti jaunų darbuotojų DSS poreikius;
- DSS integravimas į bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo programas, siekiant sukurti saugesnę ir sveikesnę darbuotojų kartą; ir
- Stiprinti jaunų darbuotojų interesų apsaugą, didinti informuotumą ir tirti jaunimo pažeidžiamumo DSS grėsmėms ir rizikai priežastis.

Darbuotojų populiacijos senėjimas

Manoma, kad pasaulio gyventojų skaičiaus augimas lėtės (TDO, 2018d). Nuo 1980 iki 2017 m. pasaulio gyventojų skaičius išaugo apie 65 proc., tačiau prognozuojama, kad nuo 2018 iki 2050 m. šis augimas sumažės maždaug iki 35 proc. Tai rodo, kad gimstamumas mažėja didėjant gyvenimo trukmei, abu šie procesai sparčiausiai vyksta besivystančiose šalyse.

Mažėjant gyventojų skaičiui, pasaulinė darbo jėga senės. Daugelis šiandieninių darbuotojų gali tikėtis dirbti daug ilgiau, o darbdaviai laukia vis senesnės darbo jėgos. Daugelis šiandieninių darbuotojų gali tikėtis daug vėliau dirbti, o darbdaviai tikisi vis senesnių darbuotojų. Tikimasi, kad 65 metų amžiaus ir vyresnių žmonių dalis padidės maždaug nuo 9 proc. daugiau kaip iki 11 proc. iki 2030 m. ir beveik iki 16 proc. iki 2050 m. Tai padidins pagyvenusių žmonių ekonominės priklausomybės santykį (t. y. 65 metų amžiaus ir vyresnių žmonių procentą nuo visos darbo jėgos), o tai savo ruožtu turi didelių pasekmių darbo pasauliui ir DSS ateičiai.

Kai kurie funkciniai gebėjimai, būtent fiziniai ir kognityviniai, gali pradėti mažėti vyresniame amžiuje dėl natūralių senėjimo procesų. Pavyzdžiui, vyresniems darbuotojams dažniau pasitaiko paslydimų, sulupimų ir pargriuvimų (*Kemmlert ir Lundholm, 2001*), o dėl to atsiradę profesiniai susižalojimai gali lemti hospitalizaciją, mirtį ir lūžius, ypač tarp vyresnio amžiaus moterų. (*McNamee et al, 1997*).

Senėjančios darbuotojų populiacijos sveikata ir darbingumas gali labai skirtis. Daugelis pagyvenusių darbuotojų gali kompensuoti su darbu susijusio funkcinio pajėgumo mažėjimą įgyta patirtimi. Todėl DSS dėmesys amžiaus vadybos požiūriu turėtų būti sutelktas į darbo sąlygų pritaikymą prie darbingumo, nebūtinai pasikliaunant biologiniu amžiumi vertinant potencialų darbo našumą. Tvarių darbo sąlygų kūrimas vis dažniau reikalauja, kad vyriausybės ir socialiniai partneriai geriau suprastų bet kokių su amžiumi susijusių darbingumo pokyčių ir per visą darbinį gyvenimą patirto bendro poveikio įtaką.

Fizinės gebos pokyčiai, susiję su senėjimu, skiriasi priklausomai nuo lyties ir gali ypač paveikti vyresnio amžiaus moterų gebėjimą dirbti. Dėl vertikaliosios ir horizontalios segregacijos darbo rinkoje moterys, ypač vyresniojo amžiaus, susiduria su kitokiomis rizikomis, nei vyrai. Vidutiniškai moterys gyvena ilgiau nei vyrai, o darbo vietoje patirta rizika daro įtaką moterų sveikatai visą jų darbinį gyvenimą. Raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai, osteoartritas ir osteoporozė dažniau diagnozuojami moterims nei vyrams ir yra susiję su amžiumi. Kovoiant su visą darbuotojo gyvenimą darbe patiriamais pavojais, darbdaviai turėtų atsižvelgti į amžiaus ir lyties aspektus vertindami riziką darbo vietoje, siekdami sukurti sveikas darbo sąlygas, atitinkančias išskirtinius senėjančių darbuotojų poreikius.

AMŽIAUS IR LYTIES ASPEKTŲ INTEGRAVIMAS VERTINANT DSS RIZIKAS: NACIONALINĖS SVEIKATOS TARNYBOS DARBUOTOJŲ PAVYZDYS²⁰

Jungtinėje Karalystėje Nacionalinė sveikatos tarnyba (*National Health Service, NHS*) atliko DSS rizikos vertinimą atsižvelgiant į amžių ir lytį, siekdama nustatyti pensinio amžiaus padidinimo nuo 65 iki 68 metų poveikį savo darbuotojams. Moterys sudaro 77 proc. NHS darbuotojų, o du trečdaliai slaugytojų yra vyresnio nei 40 metų amžiaus. Atlikus įvertinimą buvo nustatyta, kad jei vyresnio amžiaus moterys dirbo būdamos geros sveikatos būklės ir „tinkamą darbą“, jos galėjo dirbti taip pat produktyviai, kaip ir jaunesnės kolegės.

Vertinimo išvadose pabrėžiama, kad svarbu įgyvendinti konkrečiam sektoriui skirtas sveikatos ir gerovės gaires, siekiant užtikrinti, kad ilgesnis darbinis amžius neturėtų neigiamo poveikio sveikatai. Be to, buvo pabrėžta, kad adaptyvines DSS rizikos vertinimo sistemas, kurios vystosi atsižvelgiant į senėjančios visuomenės poreikius, gali veiksmingai padėti organizacijai reguliuoti kumuliacinį ilgiau dirbamo darbo poveikį, mažinant riziką prie šaltinio.

Be to, siekiant gerinti senėjančios darbuotojų populiacijos sveikatos vadybą, darbo medicinos specialistai turi remtis geriatrinės medicinos principais ir patirtimi, propaguodami adaptyvines prevencijos strategijas. Kad vyresnio amžiaus darbuotojai galėtų pasilikti ir gerai jaustis darbe, DSS sistemos turi vystytis pagal jų poreikius, įskaitant investavimą į mokymosi visą gyvenimą galimybes, kurios skatina į žmones orientuotą požiūrį į deramą darbą ir gerovę.

Lyčių nelygybė

Visame pasaulyje ir išsivysčiusių, ir besivystančių šalių darbo rinkoje išlieka lyčių nelygybė. 2018 m. moterų užimtumas buvo 26,0 proc. mažesnis negu vyrų. Per pastaruosius 27 metus moterų ir vyrų užimtumo atotrūkis sumažėjo mažiau nei 2 proc. (TDO.2019b).

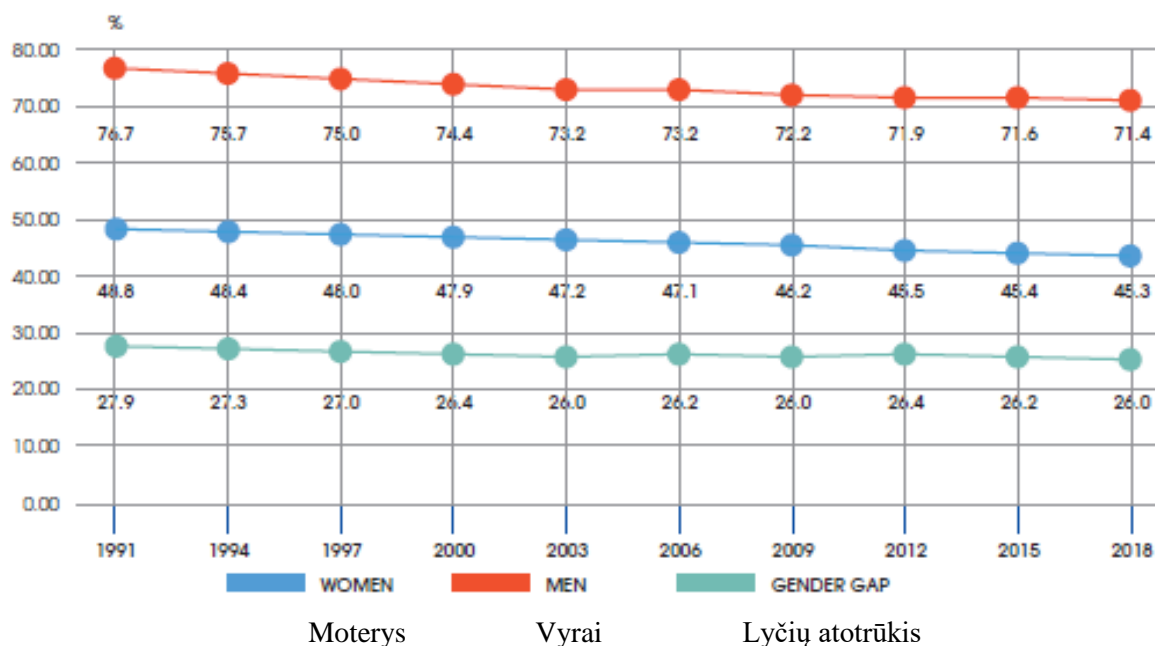
Moterims rečiau pavyksta susirasti darbą; o dirbančios moterys dažniau dirba nestandartinėmis darbo sąlygomis (TDO, 2018d; 2016a). Pavyzdžiui, nors moterys sudaro mažiau nei 40 proc. visų dirbančiųjų, jų užimtumas sudaro 57 proc. viso darbo laiko (TDO, 2016b).

Tai atspindi nevienodą nemokamo darbo namuose paskirstymą tarp vyrų ir moterų bei jo pasekmes tikimybei įsidarbinti standartinėmis darbo sąlygomis (TDO, 2016a), taip pat socialines ir politines kliūtis, su kuriomis susiduria moterys ir siekdamos įgyti išsilavinimą, ir bandydamos susirasti darbą. Panašiai moterų skaičius yra gerokai didesnis tam tikrose darbo srityse, pavyzdžiui, slaugos sektoriuje, taip pat daugiau moterų dirba neoficialiai ir nestandartine užimtumo forma.

²⁰ Šaltinis: *NHS Employers, 2018*.

<https://www.nhsemployers.org/your-workforce/retain-and-improve/staff-experience/health-and-wellbeing/protecting-staff-and-preventing-ill-health/partnership-working-across-your-organisation/hswpg-resources/working-longer-in-the-nhs/job-design/risk-assessments>

3 pav. Užimtumo ir gyventojų skaičiaus santykis pasaulyje pagal lytį 1991–2018 m. 15 metų ir vyresnio amžiaus²¹



Dėl koncentracijos tam tikrose profesijose dirbančios moterys patiria specifines traumų ir ligų rizikas. Dėl organizacinių ypatumų, pavyzdžiui, pasikartojančių darbo operacijų, dėl kurių atsiranda raumenų įtampa ir nuovargis, pertraukų dažnio („moteriškuose“ darbuose pertraukos yra gerokai dažnesnės) ir mažesnės autonomijos bei mažesnių galimybių mokytis, moterys gali patirti specifinę ūminių ir lėtinių profesinių susirgimų atsiradimo riziką. Pavyzdžiui, vis daugiau moterų serga kaulų ir raumenų sistemos ligomis, be to, moterys patiria didesnę riziką susirgti kaulų ir raumenų sistemos ligomis, palyginti su vyrais, atliekančiais tas pačias darbo užduotis (*EU-OSHA, 2013*).

Dirbančios namuose internetinėje platformoje moterys susiduria su rizika, kuri kyla dėl nepakankamo pagrindinių darbuotojų teisių užtikrinimo ir šeiminių smurto pavojaus, o tai sukuria dvigubą grėsmę saugai ir sveikatai (TDO, 2017b). Be to, platforminės ekonomikos augimas kone panaikino ribas tarp namų ir darbo, padidindamas psichosocialinį spaudimą moterims, kurios vis labiau stengiasi subalansuoti darbinio gyvenimo reikmes su atsakomybe šeimai, pavyzdžiui, vaikų priežiūra (daugiau informacijos apie platforminę ekonomiką žr. 2.4 skyriuje). Be to, didėjant digitalizuoto darbo ir informacinių technologijų (IT) srityje dirbančių moterų skaičiui, auga priekabiavimas internete, kibernetinis chuliganizmas ir kibernetinių išpuolių skaičius, todėl dirbančios moterys patiria psichosocialinę riziką ir su darbu susijusį stresą.

²¹ Šaltinis: (TDO, 2019b)

Kad ateities sveikatos apsaugos politika būtų veiksminga tiek moterims, tiek vyrams, ji turi atsižvelgti į kintančias sąsajas tarp saugos, sveikatos ir gerovės bei lyčių vaidmenų. Dirbančių moterų saugos ir sveikatos gerinimo strategijos turėtų būti plėtojamos pagal nacionalinę DSS politiką, ypač tuose sektoriuose, kuriuose moterų koncentracija yra ypač didelė. Kadangi visame pasaulyje nuolat didėja dirbančių moterų skaičius, siekiant sukurti veiksmingas prevencijos sistemas reikia aktyviai stebėti konkrečias užimtumo tendencijas ir kylančią riziką – tiek fizinę, tiek psichosocialinę.

Be to, darbo rinkoje, kurioje platforminio darbo tendencijų augimas ištrynė ribas tarp formalių ir neformalių organizacijų, būtina atsižvelgti į faktą, kad lyčių lygybė ir ypač jos sąsaja su sauga ir sveikata, iš tiesų prasideda namuose. Šiuo atžvilgiu vyriausybės ir socialiniai partneriai turėtų bendradarbiauti kurdami politiką, skatinančią vaikų priežiūros ir namų ruošos pareigų pasidalinimą tarp vyrų ir moterų, taip pat tėvystės ir motinystės atostogų sistemų, skatinančių abu tėvus dalytis vaikų priežiūros pareigomis, kūrimą bei plėtrą.

Darbo migrantai

Remiantis TDO (2018h) atliktu pasaulinės darbo migracijos per 2013–2017 m. laikotarpį tyrimu, darbo migrantų skaičius siekia 164 mln. iš apytiksliai 277 mln. 277 bendro tarptautinių migrantų skaičiaus. Net jei užimtumas nėra pagrindinis pirminės migracijos akstinas, jis paprastai įtraukiamas į migracijos procesą tam tikru momentu, atsižvelgiant į tai, kad 86,5 proc. migrantų yra nuo 20 iki 64 metų amžiaus.

Darbo migrantai migracijos proceso pradžioje paprastai yra sveiki asmenys. Tačiau dėl aplinkybių sudėtingumo ir įvairovės įvairiose migracijos ciklo fazėse jie gali tapti itin pažeidžiami fizinės ir psichinės sveikatos požiūriu. Nors kai kurie darbo migrantai užima aukštos kvalifikacijos reikalaujančias pareigas, tačiau dauguma jų dirba trijų „D“ (purviną, pavojingą ir žeminantį – ang. *dirty, dangerous and demeaning*) darbą dažnai neformaliuose ir (arba) nereglamentuojamuose sektoriuose, pvz., žemės ūkyje, statyboje ar namuose, kuriuose mažai tepaisoma darbo ir kitokios apsaugos reikalavimų. Toks darbas yra intensyvus, laikinas arba sezoninis ir lemia daug didesnę profesinę riziką (Ujita et al., 2019).

Tai turi įtakos darbuotojų sveikatai ir gerovei. Darbo migrantų darbų sauga ir sveikatos apsauga paprastai yra prastesnė, jie neturi deramų darbo sąlygų, ir tai dažniausiai susiję su nestandartinėmis užimtumo formomis (žr. 2.4 skyrių). Jie taip pat turi mažiau teisių į socialinę apsaugą (TDO, 2016a; TDO, 2018d; *Quinlan et al., 2001; Quinlan and Bohle, 2008*).

2.3 Darnus vystymasis ir DSS²²

Darbo aplinka nėra uždara sistema, izoliuota nuo gamtinės aplinkos. DSS rizika, dėl kurios pablogėja darbo aplinka, yra viena iš pagrindinių gamtinės aplinkos blogėjimo priežasčių ir atvirkščiai (TDO, 1987). Pavyzdžiui, oro tarša, kurią lemia angliakasyba ir anglies degimo produktai, tiesiogiai veikia angliakasių sveikatą, o netiesiogiai – visų netoliese dirbančių kitų pramonės šakų darbuotojų sveikatą.

Kadangi darbo vieta yra rizikos generavimo šaltinis, joje turėtų būti vykdoma pirminė kontrolė ir taikomos aplinkosaugos bei darbo apsaugos koordinavimo priemonės (TDO, 1987). 1977 m. Rekomendacijos dėl darbo aplinkos (oro taršos, triukšmo ir vibracijos) (Nr. 156) aiškiai susieja darbo aplinkos apsaugą su bendrąja aplinkosauga.

Ilgalaikėje perspektyvoje žmogaus sukelta klimato kaita yra pagrindinė varomoji jėga, transformuojanti darbo pasaulį. Gamtinė aplinka sąlygoja pasaulį, kuriame gyvename ir dirbame. Kintant ir degraduojant aplinkai, pastangos užtikrinti aplinkos tvarumą neišvengiamai turės pasekmių saugai ir sveikatai darbe.

Tikėtina, kad ateityje kils temperatūra, kils kritulių pobūdis, didės ekstremalių oro sąlygų (pvz., sausrų, audrų, potvynių) dažnis ir intensyvumas. Atsirast naujos ligos ir pavojai sveikatai, nyks biologinė įvairovė, didės oro, vandens ir dirvožemio tarša, o gamtiniai išteklių seks dėl pernelyg intensyvaus eksploatavimo. Klimato kaita ir aplinkos būklės blogėjimas nulems darbuotojų saugą ir sveikatą bei veiksmus, reikalingus darbuotojams apsaugoti, nes ateityje šie veiksniai gali sukelti arba padidinti pavojus.

Klimato kaita dabar ir ateityje kelia grėsmę aplinkai ir darbuotojų saugai bei sveikatai. Nepaisant to, klimato kaitos poveikis DSS susilaukė mažai politinio ar visuomenės dėmesio. Tai gali būti dėl to, kad didėjantis šiluminis stresas darbe dažniausiai yra mažiau pastebimas, nei cheminių medžiagų ar oro taršos poveikis. Tačiau ši nematoma grėsmė yra tokia pat pavojinga ir, viršijus tikras ribas, gali tapti mirtina. Klimato kaitos keliami pavojai taip pat gali sąveikauti tarpusavyje, be kita ko, tokiais būdais, kokių dabar neįmanoma numatyti (*Keifer et al, 2016; Fogarty et al, 2010; WHO, 2012; Sumner and Layde, 2009*).

²² Šiame skyriuje remiamasi TDO Ekologinio darbo ir mokslinių tyrimų padalinių parengta medžiaga: *Marek Harsdorff and Guillermo Montt*.

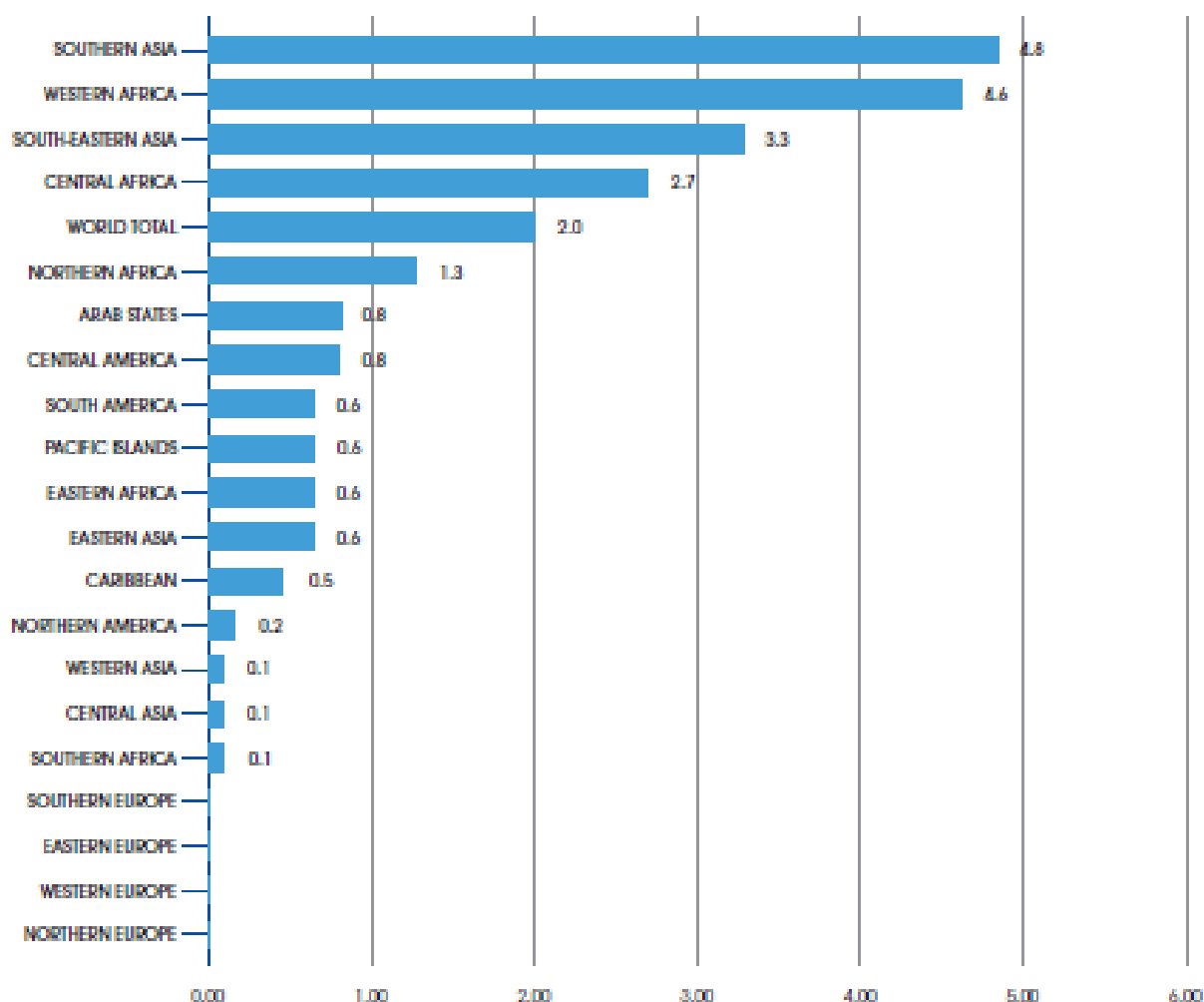
Klimato kaita, oro tarša ir aplinkos būklės blogėjimas

Apskaičiuota, kad dėl numatomo pasaulinės temperatūros padidėjimo 1,5 °C dvidešimt pirmojo amžiaus pabaigoje 2 proc. visų darbo valandų iki 2030 m. taps netinkamos darbui dėl kaitros, todėl visiško užimtumo darbo vietų skaičius sumažės 72 mln.

Šis poveikis nebus vienodai juntamas visame pasaulyje. Pusė pasaulio gyventojų gyvena abipus pusiaujo, kur kaitra sparčiausiai didės. Didžioji dalis šių 4 mlrd. žmonių yra skurdžiai ir dirba lauke, pavyzdžiui, žemės ūkio sektoriuje. Dėl to jie patirs neigiamą poveikį sveikatai ir saugumui, o jų darbo našumas sumažės (*Kjellström et al., 2016*). Naujausioje ataskaitoje (TDO, 2018c) nurodyta, kad tai labiausiai paveiks Pietų Aziją ir Vakarų Afriką (*Kjellstrom, 2016*).

1 pav. pateikta diagrama atspindi prognozuojamą darbo valandų praradimą 2030 m. pagal regionus, remiantis prielaida, kad darbuotojai dirbs lėčiau arba nustos dirbti, kad apsaugotų nuo šiluminio streso poveikio sveikatai.

4 pav. Prognozuojamas darbo valandų praradimas dėl šiluminio streso pagal 1.5 laipsnio scenarijų, 2030²³



²³ Šaltinis: TDO. 2018. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs* (Geneva).

Nors klimato kaita paveiks ir darbą patalpose, tačiau didžiausią riziką patirs dirbantys lauke, veikiami saulės spindulių ir (arba) fizinį darbą dirbantys darbuotojai. Tai daugiausia paveiks darbą, susijusį su gamtos ištekliais (įskaitant, pavyzdžiui, žemės ūkį, statybą, žvejybą ir miškininkystę), priklausys ir nuo to, kaip darbuotojai prisitaikys prie perkaitimo rizikos, socialinio ir ekonominio konteksto bei kitų veiksnių, pavyzdžiui, pavėsio ir aušinimo galimybių (*Adam-Poupart et al, 2013*).

Žemės ūkio ir statybos darbininkai 2030 m. dėl šiluminio streso atitinkamai praras 60 proc. ir 19 proc. darbo valandų (TDO, pranešimai spaudoje).

TEMPERATŪROS KILIMAS IR DSS²⁴

TEMPERATŪROS KILIMAS IR DSS

TEMPERATŪROS KILIMAS GALI DARYTI POVEIKĮ DARBUI IR DARBUOTOJAMS, YPAČ KAITRIOSE ZONOSE:

Tinkamų darbui zonų bei žmonių darbingumo mažėjimas (dėl kaitros, kylančio jūros lygio ir kt.). Pavyzdžiui, Artimųjų Rytų teritorijos jau yra pernelyg karštos, kad galima būtų dirbti lauke. Šių sričių skaičius sparčiai didės;

Susijusio poveikio sveikatai stiprėjimas: šilumos smūgis, hipertermija, prastesnis cheminių medžiagų toleravimas, nuovargis, išsekimas, kognityvinės funkcijos pablogėjimas, padidėjusi traumų rizika ar atsargumo praradimas, pakitusi reakcija į cheminį ir biologinį pavojų, dehidratacija, padidėjusi kvėpavimo takų bei širdies ir kraujagyslių ligų rizika, kataraktos, odos ir akių vėžio rizika ir susilpnėjusi imuninė funkcija;

Su šiluma **susijusios grėsmės darbuotojų saugai ir sveikatai** dar labiau pablogins sąlygas darbo vietose su prasta ventiliacija, nesant aušinimo sistemų, kai darbas susijęs su šilumos gamybos procesais ir būtinybe naudoti asmeninės apsaugos priemones, kurias darbuotojai nelinkę (tinkamai) naudoti;

Labai pasunkės **fiziškai sunkių darbų, ypač lauke**, atlikimas;

Ypač didelį poveikį patirs **darbo migrantai, neoficialūs darbuotojai ir padieniai darbininkai**, kurių skaičius ypač didelis tose veiklos srityse, kurias stipriai veikia temperatūros padidėjimas, pavyzdžiui, statyboje ir žemės ūkyje. Situaciją gali dar labiau pabloginti su darbu nesusiję klausimai, pvz., netinkamas būstas ir oro kondicionavimo stoka. Be to, jie dažnai nėra atstovaujami ir nedalyvauja socialiniame dialoge darbo vietoje, kad galėtų kovoti už savo teises darbe;

Su klimato kaita susijusi ligų našta gali būti didesnė tropikų zonos šalyse su žemu ir vidutiniu pajamų lygiu arba vietovėse, kuriose dažnai susiduriama su ekstremaliomis oro sąlygomis ir aukšta temperatūra, kuriose paprastai yra mažiau galimybių sušvelninti, prisitaikyti ir reaguoti į riziką;

Ekstremalios oro sąlygos taip pat turi įtakos darbuotojams, dalyvaujantiems avariniuose, gelbėjimo ir valymo darbuose, kurie patiria (didesnę) riziką dėl cheminių medžiagų ir infekcijų poveikio, taip pat traumų riziką, su minios valdymu susijusius pavojus, užpuolimų grėsmę ir susijusių psichologinių bei psichikos sutrikimų riziką.

²⁴ Šaltinis: *Gubernot et al, 2014; Kjellstrom et al, 2009; Nilsson and Kjellstrom, 2010; McInnes et al, 2018; Malzoumi et al, 2014; Tawatsupa et al, 2013; Niera et al, 2010; Leon, 2008; Gordon, 2003; Kiefer et al, 2016; Fortune et al, 2013; UNDP, 2016; Schulte et al, 2016; Kjellstrom et al, 2013; Lundgren et al, 2013; Schulte et al, 2009*

Kita rimta grėsmė saugai ir sveikatai yra oro tarša, ypač 2,5 dalelėmis, pvz., dėl iškastinio kuro deginimo. Oro tarša padidina grėsmę visų darbuotojų sveikatai ir, kaip ir šiluminio streso atveju, ypač veikia fizinį darbą dirbančius asmenis. Apskaičiuota, kad pirmalaikių mirčių dėl oro taršos poveikio skaičius padidės iki penkių kartų ir pasaulio mastu sudarys beveik trečdalį visų mirties atvejų iki 2060 m., o ligos pasunkės. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (*Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD*) teigimu, iki 2060 m. šešiais milijonais daugiau darbuotojų kasdien praleis darbą dėl ligos (*OECD, 2016*).

Kiti pavojai, darantys poveikį darbuotojų saugai ir sveikatai: su klimato kaita susiję pavojai, pvz., didėjantis jūros lygis, dykumėjimas ir našios žemės praradimas, tirpstantys arktiniai ledai ir miško gaisrai, ultravioletinė spinduliuotė, ekstremalūs oro reiškiniai, transmissinės (pernešamos) ligos / zoonozės (kurios, be abejo, gali sukelti epidemijas ir pasaulinę pandemiją), taip pat lėtinės ligos ir sveikatos sutrikimai²⁵ (*Adam-Poupart et al, 2013; Schulz and Chun, 2009; Kiefer et al, 2016; Schulte et al, 2016*).

Žalioji ekonomika

Žaliosios pramonės šakos, pvz., atsinaujinančios energijos gamyba, vandens ūkis, ekologiškas transportas, atliekų tvarkymas, ekologiškų pastatų statyba, tvarus žemės ūkis ir miškininkystė antrinių žaliavų perdirbimas, mažaanglių arba nulinio išskyrimo technologijų taikymas ir plėtra nuolat auga (*Pollack, 2012*). Be to, kai kurios tradicinės pramonės šakos, pavyzdžiui, statyba, pereina prie „žaliosios veiklos“, pvz., pastatų atnaujinimas energijos taupymo tikslais (*Schulte, 2010*). Todėl keičiasi ir užimtumo modeliai bei struktūra (*Niera et al, 2010*). Darbo vietos ir profesinės grupės persikels, pavyzdžiui, iš angliakasybos į atsinaujinančios energijos gamybą.

Nors kai kuriose srityse, kuriose yra grėsmė darbuotojų saugai ir sveikatai, pavyzdžiui, kasyboje, darbo vietų skaičius sumažės, naujai sukuriamos „žaliosios“ darbo vietos nebūtinai bus saugios ir tinkamos. Iš dalies taip yra todėl, kad DSS politika ir praktika yra veikiau reaktyvios, nei preventyvos ir užkertančios kelią naujoms grėsmėms (TDO, 2018c). Atsirandančios rizikos, dažnai susijusios su naujomis technologijomis, turės įtakos naujų pramonės šakų ar profesijų darbuotojams.

Su ekologiškomis technologijomis susijusių darbo vietų kūrimas daugiausia būdingas išsivysčiusių ir besiformuojančių šalių ekonomikai ir užimtumui (pvz., Vokietijos, Japonijos, Kinijos, Brazilijos ir JAV) (UNEP/TDO/IOE/ITUC, 2008). Šiose šalyse teks spręsti su naujomis technologijomis susijusias DSS problemas.

²⁵ Galimos pasekmės darbuotojų sveikatai: astma, respiratorinės alergijos ir kvėpavimo takų ligos; vėžys; širdies ir kraujagyslių ligos ir insultas; su perkaitimu susijusios ligos ir mirštamumas; netradicinės kilmės lėtinės inkstų ligos; psichikos sveikatos sutrikimai ir su stresu susijusios ligos; neurologinės ligos ir sutrikimai; per vandenį plintančios ligos; su oro sąlygomis susijusios ligos ir mirštamumas; transmissinės (pernešamos) ligos, zoonozės ir kitos infekcinės ligos, pavyzdžiui, boreliozė (Laimo liga), kokcidiodomikozė, Čikungunja, maliarija ir dengė karštligė; taip pat sunkiųjų metalų, biologinių veiksnių, cheminių medžiagų, dulkių poveikis ir kiti pavojai (*Adam-Poupart et al 2013 Bartra et al 2007, Brooks et al 2012, Fayard 2009, Gubernot et al 2014, Kjellstrom et al 2009, Nilsson and Kjellstrom 2010, Noyes et al 2009, Portier et al 2010, Rau et al 2014, Schulte et al 2016, Smith et al 2014, Spector and Sheffield 2014, Ziska et al 2007*).

Besiformuojančios rinkos ekonomikos ir besivystančiose šalyse perdirbimo veiklą paprastai vykdo neformalioje ekonomikoje dirbantys darbuotojai. Visame pasaulyje dirba apytikriai 25 mln. atliekų surinkėjų²⁶ (TDO, 2012), o vien tik Kinijoje šiame sektoriuje dirba apie 10 mln. (UNEP et al, 2008). Atliekų surinkėjai paprastai gauna mažai arba visai negauna socialinės, ekonominės ar teisinės apsaugos, dažnai tai yra moterys ir vaikai. Jie nuolat susiduria su pavojingų ir medžiagų ir patogenų poveikiu, taip pat naujomis, sudėtingomis ir pavojingomis atliekomis, pvz., elektroninėmis atliekomis (TDO, 2012). Kitas pavyzdys yra laivų utilizavimo (demontavimo) pramonė, ji taip pat susiduria su didelėmis grėsmėmis darbuotojų saugai ir sveikatai, kurias reikia nedelsiant šalinti (TDO, 2012).

²⁶ Atliekų surinkėjai renka buitines ar komercines / pramonines atliekas. Jie gali rinkti atliekas iš privačių šiukšlių dėžių ar konteinerių, gatvių ir vandentakių, sąvartynų ir atliekų laidojimo poligonų. Vieni jų ieško vartojimo reikmenų; kiti renka ir parduoda perdirbimui tinkamas atliekas tarpininkams ar perdirbimo įmonėms. Kai kurie jų dirba perdirbimo sandėliuose arba perdirbimo įmonėse, priklausančiose jų kooperatyvams ar asociacijoms (<http://www.wiego.org/informal-economy/occupational-groups/waste-pickers>)

Žaliųjų technologijų sveikatos ir saugos aspektai kyla visuose jų gyvavimo ciklo etapuose: nuo reikalingų žaliavų gavybos, technologinių prietaisų gamybos, jų transportavimo, įrengimo, eksploatavimo, eksploatavimo nutraukimo ir šalinimo. Jie gali atsirasti įvairiose šalyse ir regionuose ir apimti daugybę skirtingų darbuotojų grupių.

„ŽALIOSIOS“ PRAMONĖS DARBUOTOJAI GALI SUSIDURTI SU ŠIA RIZIKA:

Vėjo jėgainių sektoriuje: epoksidinių dervų, stireno, tirpiklių, kenksmingų dujų, garų ir dulkių, fizinių pavojų, kylančių dėl judamųjų dalių, rankinio apdorojimo, stiklo pluošto dulkių ir dūmų, kietiklių, aerozolių ir anglies pluoštų poveikis (bendrosios sveikatos problemos: dermatitas, galvos svaigimas, mieguistumas, kepenų ir inkstų funkcijų sutrikimai, pūslių atsiradimas, cheminiai nudegimai ir reprodukcinės funkcijos sutrikimai); taip pat rizika nukristi iš aukščio, raumenų ir raumenų sistemos sutrikimai, laikysenos sutrikimai, fizinis krūvis, mirtis nuo elektros srovės, sužalojimai dirbant su besisukančiais įrenginiais, krintantys objektai;

Saulės energijos pramonėje ir antriniame įrenginių dalių (pvz., fotovoltinių modulių) perdirbime: kadmio telūrido ir galio arsenido poveikis;

Fluorescencinių lempučių gamyboje: apsinuodijimas gyvsidabriu;

Antrinių žaliavų perdirbimas: ūminio sužalojimo rizika, padidėjęs sunkiųjų metalų, polibromintų difenilo eterių ir antipirenų poveikis, simptomai, susiję su organinių dulkių poveikiu, biologinių veiksnių poveikis;

Pavojai, atsirandantys pradėjus naudoti aplinką tausojančias medžiagas, pavyzdžiui: pakeitus dažus tirpiklių pagrindu vandens pagrindu dažais, į kuriuos pridedama biocidų, o hidrochlorfluorangliavandenilius pakeitus chlorfluorangliavandeniliais padidėjo kancerogenų poveikio riziką, taip pat gaisro pavojus

Tačiau angliakasybos srityje žūčių, sužalojimų ir ligų skaičių galima sumažinti, pakeitus iškastinį kurą atsinaujinančia energija, ypač dėl to, kad kasyba visada buvo ypač pavojinga veikla, dažnai vykdoma neformaliuose besivystančios ekonomikos sektoriuose pažeidžiamų darbuotojų grupių.

Panašiai ūkininkų sąveiką su pesticidais ir kitomis agrocheminėmis medžiagomis galima sumažinti plėtojant ekologinį ūkininkavimą.

TDO dokumentai, susiję su klimato kaita, darniu vystymusi ir DSS

Siekiant spręsti problemas, susijusias su globaliniais aplinkos pokyčiais bei jų poveikiu darbo pasauliui, TDO deramo visuotinio perėjimo prie ekologiškai tvarios ekonomikos ir visuomenės gairės suteikia visapusišką politinį pagrindą. Rengdama gaires, trišaliu principu veikianti TDO apsvairstė DSS klausimus ir padarė išvadą, kad dabartinė TDO norminė sistema veiksmingai neišsprendžia problemų, susijusių su naujomis grėsmėmis darbuotojų saugai ir sveikatai. Gairėse pateikiamas konkretus raginimas vyriausybėms: „vyriausybės, bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais, turi įvertinti padidėjusias ar naujai atsirandančias grėsmes darbuotojų saugai ir sveikatai, kylančias dėl klimato kaitos ar kitų pavojų žmogaus sveikatai ir aplinkai, ir nustatyti tinkamas prevencijos ir apsaugos priemonės siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą.“

²⁷ Šaltinis: TDO, 2012; Neira et al, 2010; Schulte et al, 2016; Engkvist et al, 2011; Schechter et al, 2009; Tsydenova and Bengtsson, 2011; Julander et al, 2014; Hambach et al, 2012; Hebish and Linsel, 2012.

Vykdamt veiklą svarbu užtikrinti, kad išsivysčiusiose ir besivystančiose šalyse būtų vienodai atsižvelgta į DSS riziką ir struktūrinių pokyčių naudą tvariai ekonomikai. Kadangi neigiamos pasekmės darbuotojų saugai ir sveikatai, susijusios su klimato kaita ir aplinkos būklės blogėjimu, bus didesnės tose darbo vietose ir šalyse, kuriose nenumatytos pakankamos priemonės, svarbu nustatyti tokias priemones nacionaliniame ir tarptautiniame lygmenyje (Niera et al, 2010).

Tarptautiniai darbo standartai vaidina svarbų vaidmenį nustatant priemones, skirtas valdyti su šiluminiu stresu susijusią riziką ir užtikrinti tinkamas darbo sąlygas jo veikiamiems darbuotojams ir įmonėms.

Viso pasaulio DSS agentūros pripažįsta, kad šiluminis stresas kelia grėsmę darbuotojų saugai ir sveikatai remiantis Konvencija Nr. 155 ir prie jos pridedamomis rekomendacijomis (Nr. 164). Konvencijoje ir rekomendacijose valstybėms narėms pateikiamos gairės, kaip rengti ir įgyvendinti nacionalinės DSS politikos kryptis, skirtas šiluminio streso ir kitų rizikų valdymui. Kiti tarptautiniai darbo standartai taip pat suteikia galimybę valdyti šiluminio streso riziką ir gali palengvinti vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų pastangas prisitaikyti prie naujų sąlygų: 1964 m. Konvencija dėl higienos (prekybos įmonėse ir biuruose) (Nr. 120), 1953 m. Rekomendacijos dėl darbuotojų sveikatos apsaugos (Nr. 97) ir 1961 m. Rekomendacijos dėl darbuotojų būstų (Nr. 115).

Darbo aplinkos ir gamtinės aplinkos tarpusavio sąsaja turi fundamentinę reikšmę. Pavyzdžiui, 1990 m. Cheminių medžiagų Konvencija (Nr. 170) ir 1993 m. Konvencija dėl stambių pramoninių avarių prevencijos (Nr. 174) aiškiai parodo, kad aplinkosaugos tikslai yra siektini kartu su darbuotojų apsaugos tikslais. DSS standartai gali skatinti aplinkos apsaugą šiais būdais (TDO, 2018):

- Aplinką tausojantis taršos ir atliekų šalinimo valdymas, kaip numatyta 1986 m. Konvencijoje dėl saugos naudojant asbestą (Nr. 162) ir Rekomendacijose (Nr. 172), 1990 m. Cheminių medžiagų konvencijoje (Nr. 170) ir Rekomendacijose (Nr. 177), 2001 m. Konvencija dėl saugos ir sveikatos žemės ūkyje (Nr. 184) ir Rekomendacijose (Nr. 192).
- Pavojaus kontrolė ir nelaimingų atsitikimų prevencija, kaip numatyta 1993 m. Konvencijos dėl stambių pramoninių avarių prevencijos (Nr. 174).
- Aplinkos apsauga užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą tam tikruose sektoriuose, pvz., 1995 m. Konvencijoje dėl saugumo ir sveikatos apsaugos kasyklose (Nr. 176).

2.4. Pokyčiai darbo organizavimo srityje²⁸

Kintantį darbo pasaulį taip pat charakterizuoja nuolatinio oficialaus darbo atsisakymas, ypač išsivysčiusiose šalyse, kuriose nuolatinis darbas buvo laikomas standartiniu darbo susitarimu. Kaip aptarta šiame skyriuje, daugelis su technologijomis, demografija ir klimato kaita susijusių pokyčių savo ruožtu turėjo įtakos darbo organizavimui. Tai ypač svarbu siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą.

²⁸ Šiame skyriuje naudojama medžiaga parengta Janine Berg, TDO Darbo rinkų, darbo santykių ir darbo sąlygų poskyris

Visame pasaulyje daugelis darbuotojų dirba viršnorminį darbą, dažnai dėl pasikeitusių darbo sąlygų ar mažo darbo užmokesčio. Šiuo metu vis daugiau pasaulinės darbo jėgos dirba laikiną darbą, dirba ne visą darbo dieną, atlieka sutartinį darbą, dirba nelegaliai, atsitiktinius darbus, pagal iškvietimą, pagal nulinio darbo laiko sutartis, vykdo individualią veiklą ir naudoja kitas panašias užimtumo formas. Šios praktikos, kartais dar vadinamos „nestandartinėmis užimtumo formomis“ (angl. *NSE*), įmonėms suteikia tam tikrą „lankstumą“, reikalingą siekiant tenkinti besikeičiančio ir vis labiau globalizuoto pasaulio poreikius. Tačiau jos dažnai taip pat lemia darbuotojų nesaugumą daugelyje lygmenų, pradedant nuo darbo ir pajamų nesaugumo iki užimtumo, socialinės ir DSS apsaugos trūkumo. Be to, vis plačiau naudojami įvairūs darbo laiko organizavimo modeliai pvz., nuotolinis darbas ir laisvas darbo grafikas, daro poveikį darbo ir asmeninio gyvenimo balansui bei darbuotojų saugai ir sveikatai. Nors dauguma šių tendencijų būdingos formaliojoje ekonomikoje užimtiems darbuotojams, neformaliojoje ekonomikoje dirbantys darbuotojai susiduria su visuotiniu deramo darbo deficitu, įskaitant nestandartines DSS sąlygas.

Viršnorminis darbas

Maždaug trečdalis pasaulinės darbo jėgos (36,1 proc.) šiuo metu dirba viršnorminį darbą, kuris apibrėžiamas kaip reguliarus darbas daugiau kaip 48 valandas per savaitę. Viršnorminį darbą dažnai lemia mažas darbo užmokestis, o besivystančiose šalyse tokiomis sąlygomis dirbančių darbuotojų skaičius yra neproporcingai didelis. Nors viršnorminį darbą dažniau dirba vyrai, tai nereiškia, kad moterys skiria daugiau laiko namų ruošai ir vaikų priežiūrai. Viršnorminis darbas lemia lėtinį nuovargį, kuris, savo ruožtu, gali sukelti rimtų sveikatos problemų, pavyzdžiui, širdies ir kraujagyslių ligas ir virškinimo trakto sutrikimus, taip pat psichinės sveikatos pablogėjimą, įskaitant nerimą, depresiją ir miego sutrikimą.

Padidinta neužkrečiamųjų ligų rizika yra susijusi su viršnorminiu darbu, o moterims ši rizika yra dar didesnė, tad darbdaviai turėtų pasvarstyti apie dirbančių moterų ir vyrų darbo bei asmensinio gyvenimo pusiausvyros gerinimo galimybes. Nors kiti veiksniai (pvz., autonomija, spaudimas dirbti viršvalandžius ir mažas darbo užmokestis) taip pat prisideda prie rizikos veiksnių, bendras viršnorminio darbo valandų mažinimas gali padėti pagerinti DSS rezultatus. TDO Pasaulinės komisijos 2019 m. Ataskaitoje dėl darbo ateities teigiama, kad „viršnorminio darbo ribojimas sumažins nelaimingų atsitikimų darbe skaičių ir susijusių psichosocialinę riziką“ (TDO, 2019a).

Nestandartinės (netipinės) užimtumo formos²⁹

Nors didelis ir nepastovus darbo valandų skaičius gali paveikti darbuotojų saugos ir sveikatos rezultatus, asmenims, kurių užimtumo forma yra nestandartinė, gresia dar didesnis neigiamo poveikio saugai ir sveikatai pavojus. Su šiomis darbo organizavimo formomis siejamos mažiausiai keturios rizikos rūšys: traumų ir nelaimingų atsitikimų rizika, psichosocialinė rizika ir priekabiavimo grėsmė, poveikis ir pavojai, kuriuos lemia blogesnės darbo sąlygos, bei nuovargio problemos.

Laikinių darbuotojų ir įdarbinamų per laikinojo įdarbinimo agentūras (personalo nuomos pagrindais) darbuotojų gamybinio traumatizmo koeficientas gali būti gerokai didesnis nei kitų darbuotojų. Taip yra visų pirma dėl to, kad darbuotojai samdomi atlikti pavojingas užduotis, kurių nuolatiniai darbuotojai nenori daryti, ir (arba) yra jauni ir nepatyrę, arba turi ribotą patirtį, derybinę galią bei atstovavimą saugos ir sveikatos komitetuose. Darbuotojai, kurių užimtumo forma yra nestandartinė, paprastai turi mažiau galimybių mokytis, o tai yra gyvybiškai būtina siekiant išvengti nelaimingų atsitikimų. Laikinių ir nuomojamų darbuotojų, dirbančių Naujojoje Zelandijoje, gamybinio traumatizmo koeficientas yra beveik dvigubai didesnis (*Schweder, 2009.*) ir gerokai didesnis Italijoje (*Fabiano et al., 2008; Bena et al., 2011*) bei Indijoje (*Maheshrengaraj and Vinodkumar, 2014*). Azijoje tipiški pavyzdžiai yra Malaizijos statybos sektoriuje dirbantys migrantai, įdarbinami pagal sutartis (*Serrano et al., 2014*), ir darbininkai, dirbantys gamybos sektoriuje Vietname (*Pupos, 2014*). Remiantis turimais duomenimis, nuomojamo personalo nelaimingų atsitikimų skaičius yra didesnis Prancūzijoje (13,8 proc., palyginti su 8,5 proc.), Ispanijoje (2,5 karto didesnis nei nuolatinė darbuotojų) ir Belgijoje (dvigubai didesnis vienam tūkstančiui darbuotojų) (*Vega-Ruiz, 2014*). Subrangos sutartys, ypač daugiapakopės subrangos sutartys, siejamos su didesne nelaimingų atsitikimų rizika, nes darbuotojai perkeliama iš vienos darbo vietos į kitą ir nukenčia dėl neformalaus darbo režimo. Pavyzdžiui, buvo nustatyta, kad daugelyje šalių sunkvežimių vairuotojai, dirbantys pagal subrangos sutartis, susiduria su daugybe pavojų saugai ir sveikatai (įskaitant viršnorminį darbą, narkotikų vartojimą, greičio viršijimą ir techninę priežiūrą).

Greta sužalojimų ir nelaimingų atsitikimų rizikos darbuotojai, kurių užimtumo forma yra nestandartinė, susiduria su psichosocialine rizika. Priverstinai laikinai arba ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai gali patirti stresą dėl užimtumo garantijų nebuvimo. Darbuotojams, neturintiems užimtumo garantijų, nedidelių psichikos sutrikimų ir liguistumo simptomai pasireiškia dažniau nei turintiems garantuotą darbo vietą. Laikinieji darbuotojai dažniau patiria smurtą ir priekabiavimą, įskaitant seksualinį priekabiavimą, o ekonominis nesaugumas padidina tokiems darbuotojams riziką nukentėti dėl piktnaudžiavimo tarnybine padėtimi. Pavyzdžiui, Japonijoje buvo nustatyta, kad laikinai dirbantiems darbuotojams kyla didesnė rizika patirti patyčių, o Australijoje seksualinis priekabiavimas ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atžvilgiu buvo gerokai didesnis (*Tsuno et al., 2015, Lamontagne et al., 2009*).

Be to, nestandartine forma įdarbinti darbuotojai gali neturėti tinkamų darbo sąlygų, dėl to padidėja įvairių grėsmių rizika. Šio reiškinio liudijimai yra nevienareikšmiai. Kaip jau buvo minėta, darbdaviai dažnai samdo laikinuosius ar per laikinojo įdarbinimo agentūras įdarbinamus darbuotojus pavojingesniems darbams atlikti, tačiau ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai gali patirti kenksmingą poveikį, pavyzdžiui, triukšmą ar blogas ergonomines sąlygas, trumpesnę laiką. Pavyzdžiui, žemės ūkyje darbuotojams, kurie yra veikiami herbicidų trumpesnę laiką, kyla mažesnė rizika. Tačiau, jeigu jie neturi galimybių deramai nusiprausti arba turi prastas gyvenimo sąlygas, kuriose yra rizikos veiksnių, tai gali neutralizuoti bet kokį darbo laiko sutrumpinimą (*Kachaiyaphum et al., 2010*).

Galiausiai, nestandartine forma įdarbinti darbuotojai patiria didesnę nuovargį. Tačiau lankstus darbo grafikas gali padėti moterims ir vyrams subalansuoti darbą ir pareigas šeimai. Faktai liudija, kad įgyjami privalumai labai skiriasi priklausomai nuo profesijos ir darbuotojų galimybių nustatyti

²⁹ Šis poskyris parengtas pagal *Quinlan, 2016*; patvirtinta TDO, 2016

savo darbo valandas (*Beham et al., 2012*).

5 pav. DSS rizikos faktoriai esant nestandartinėms užimtumo formoms³⁰

RIZIKOS FAKTORIAI

DEZORGANIZACIJA	NEPAKANKAMAS REGULIAVIMAS
<ul style="list-style-type: none"> • Trumpas darbo laikas, nepatyrimas • Prastas įvadinis kursas, mokymas ir priežiūra • Neefektyvios procedūros ir komunikacija • Neefektyvios DSS vadybos sistemos, nesugebėjimas organizuoti 	<ul style="list-style-type: none"> • Prastas įstatyminių teisių ir pareigų žinojimas • Ribota prieiga prie DSS, darbuotojo teisės į kompensacijas • Pažeistos arba ginčijamos įstatyminės prievolės • Pažeidimai ir prasta kontroliuojančių institucijų priežiūra
ŠALUTINIS POVEIKIS	
<ul style="list-style-type: none"> • Nestabilus darbas • Ilgas arba nereguliarus darbo laikas • Kelios darbo vietos • Darbo ir asmeninio gyvenimo konfliktas 	<ul style="list-style-type: none"> • Atsitiktinis, nereguliarus apmokėjimas • Papildomos užduotys, kintamas darbo krūvis • Mažesnis atlyginimas, saugumas, teisės • Prastesnė visuomenės sveikata / sauga

³⁰ Šaltinis: TDO, 2016a; adaptuota pagal *Quinlan et al., 2013*.

Darbo laiko organizavimas

Atsiradus naujoms technologijoms, plačiai paplito lankstus darbo laiko organizavimas, pavyzdžiui, nuotolinis darbas, IRT mobilusis darbas (angl. *ICT-mobile work, ICTM*) ir laisvas darbo grafikas. Nors darbdaviams dažnai reikalinga lankstesnė darbo jėga, besikeičiantis gyvenimo būdas ir šeimos struktūra reiškia, kad daugeliui darbuotojų taip pat reikia lankstesnio darbo organizavimo. Lankstus darbo grafikas gali padėti turintiems šeimas vyrams ir moterims rasti geresnę pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ir išlikti ekonomiškai aktyviais tiems darbuotojams, kurie kitaip negalėtų to padaryti, įskaitant vyresnio amžiaus ar neįgalius darbuotojus. Tačiau šie veiksniai dažnai ištrina ribas tarp darbo, laisvalaikio ir kitos veiklos, gali sustiprinti su darbu ir laiko organizavimu susijusį stresą bei sukelti psichosocialinę riziką ir pavojų sveikatai.

Nuotolinis darbas dažnai lemia didesnę darbo intensyvumą ir didesnę darbo ir šeimos interesų konflikto tikimybę. Tai savo ruožtu gali daryti poveikį darbuotojų gerovei ir padidinti stresą. Faktiškai 41 proc. darbuotojų, dirbančių IRT mobiliojo darbo sferoje, patiria didesnę stresą, palyginti su 25 proc. darbuotojų, dirbančių darbdavio patalpose. Tai ypač pastebima tais atvejais, kai darbuotojai privalo dirbti namuose nedarbo laiku. Nuotolinis darbas ir *ICTM* taip pat dažnai lemia miego sutrikimus, kurie savo ruožtu yra susiję su patiriamu streso lygiu (*Eurofound* ir *TDO*, 2017).

Esminė problema, susijusi su darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos taisyklių taikymu tokiomis darbo laiko organizavimo sąlygomis, yra ta, kad sunku prižiūrėti darbą, atliekamą ne darbdavio patalpose. Nors nuotolinis ir *ICTM* darbas visaapimančiuose darbo rinkose gali būti itin svarbus vyresnio amžiaus darbuotojams, vaikų turinčioms moterims ir neįgaliems asmenims, reikalingas tokiomis sąlygomis dirbančių darbuotojų mokymas ir informavimas, vyriausybės programos, taip pat nacionalinio ar sektorių lygmens kolektyvinės sutartys gali užtikrinti nuotolinio ir *ICTM* darbo strategijos pagrindą (*Eurofound* ir *TDO*, 2017).

Neformalioji ekonomika

Dauguma šiame skyriuje išvardytų pokyčių yra susiję su formaliaja (oficialiaja) ekonomika. Tačiau daugiau nei 60 proc. pasaulio gyventojų dirba neformaliosios ekonomikos sferoje (*TDO*, 2016a). Darbuotojai, kurių užimtumo formos yra nestandartinio tipo, gali patirti ypač didelę riziką, susijusią su neoficialiu darbu. Neformaliosios ekonomikoje sferoje dirbančių darbuotojų skaičius įvairiuose regionuose yra skirtingas. Pavyzdžiui, neoficialus užimtumas sudaro 82 proc. užimtumo ne žemės ūkio sferoje Pietų Azijoje, 66 proc. Afrikos šalyse, esančiose į pietus nuo Sacharos, 65 proc. Rytų ir Pietryčių Azijoje, 51 proc. Lotynų Amerikoje ir 45 proc. Rytų ir Šiaurės Afrikoje, tačiau tik 10 proc. Rytų Europoje ir Centrinėje Azijoje (*Vanek et al*, 2014).

Neformaliosios ekonomikos sferoje dirbantys darbuotojai gali neturėti nuolatinių pajamų ir taip pat tikėtina, kad jie neturės teisinės ar socialinės apsaugos, prieigos prie profesinių sąjungų ar kitų atstovavimo formų, kolektyvinių derybų ar socialinio dialogo, o jų darbas dažnai nepatenka į darbo inspekcijų kompetenciją, tad jie yra praktiškai „nematomi“ DSS reguliavimo ir kontrolės požiūriu. Darbdavių saugos ir sveikatos bei darbo sąlygų gerinimas neformaliojoje ekonomikoje apima pereinamojo laikotarpio strategiją, kuria siekiama formalizuoti neformaliosios ekonomikos sektoriuje dirbančius darbuotojus. Nepaisant to, neoficialiosios ekonomikos sferoje dirbančių darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemonės, pavyzdžiui, darbo sąlygų gerinimo ir našumo didinimo priemonės mikro- ir smulkiose įmonėse, greta kompetencijų ugdymo programų gali padėti nedelsiant pagerinti neformalių darbuotojų padėtį (*TDO*, 2014).

Darbo su skaitmeninėmis platformomis pavyzdys

Vienas iš svarbiausių pastarojo dešimtmečio pokyčių darbo pasaulyje buvo darbo su skaitmeninėmis platformomis atsiradimas. Skaitmeninės platformos apima žiniatinklio platformas, kai darbas pavedamas geografiškai išsklaidytai darbuotojų grupei („masinis darbas“, angl. „*crowdwork*“), ir su vietoje susietas taikomas programas (angl. „*apps*“), kai darbas yra skirtas konkrečiai geografiniai vietai (TDO, 2018e). Skaitmeninės darbo platformos dabar egzistuoja beveik visuose sektoriuose ir veikia regioniniu, nacionaliniu ir tarptautiniu mastu. Jos aprėpia labai įvairius darbo režimus ir santykius.

Žvelgiant iš darbo kontrolės ir stabilaus užimtumo perspektyvos, didžioji dalis to, kas propaguojama kaip technologijos „naujovė“, dažnai yra labiau laikinas (ir mažiau saugus) įdarbinimas, koks buvo paplitęs iki pradėdant taikyti nustatytąsias apsaugos priemones ir darbo organizavimo metodus pramoninėse šalyse devintojo dešimtmečio pabaigoje. Darbas su skaitmeninėmis darbo platformomis primena darbo organizavimo metodus, taikytus pirmaisiais devynioliktojo amžiaus dešimtmečiais, pagrįstus padieniu darbu ir organizuojamus per gildijas (Garben, 2017; Hong, 2015; Risak and Warter, 2015).

Darbas su skaitmeninėmis platformomis gali apimti atsitiktinio darbo, laikinojo įdarbinimo per agentūras (personalo nuomos), samdomo darbo ar kvazisavisamos, neformalaus, padienio, namudinio ir masinio darbo versijas. Platforminis darbas (naudojant taikomas programas) gali būti atliekamas skaitmeniniu arba rankiniu būdu, savo jėgomis arba veiklos rangos būdu, kvalifikuotas arba nekvalifikuotas, atliekamas darbo vietoje arba už jos ribų, didelės arba mažos apimties, nuolatinis arba laikinas (Garben 2017).

Šiuo metu bendras užimtumas per skaitmenines darbo platformas yra palyginti mažas. Rodikliai svyruoja nuo 0,5 proc. darbo jėgos Jungtinėse Valstijose (Farrell ir Greig, 2016) iki 5 proc. Europoje (Europos Parlamentas, 2017 m.). Tačiau jis neabejotinai plis, nes daugelis besivystančių šalių vyriausybių, pavyzdžiui, Malaizijos ir Nigerijos, priima strategijas, skatinančias darbuotojus dirbti tokio pobūdžio skaitmeninį darbą (Graham et al, 2017).

Darbas su skaitmeninėmis platformomis paprastai dirbamas kaip antraeilis darbas, suteikiantis papildomas pajamas dalyvaujantiems asmenims, bet ne kaip pagrindinis pajamų šaltinis. Toks darbas gali suteikti svarbių naujų galimybių žmonėms ir įmonėms. Tačiau jis siejamas su pernelyg sureikšminamu „beveik nepertraukiamu prieinamumu“. Be to, jo apibūdinimas kaip papildomų pajamų iš „tinkamo“ darbo reiškia, kad toks darbas kartais laikomas kažkaip mažiau „tikru“ ir todėl mažiau „nusipelno“ tradicinių darbo apsaugos priemonių (Garben, 2017; Prassl and Risak, 2016; Berg, 2016). Tai turi didelį poveikį darbuotojų saugai ir sveikatai, atsižvelgiant į jiems suteiktą DSS apsaugą, taip pat psichosocialinį poveikį dėl daromos įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai bei darbuotojo savigarbai.

Darbas skaitmeninėse platformose gali sudaryti galimybes saugumui ir sveikatos apsaugai gerinti, pavyzdžiui, padidinti darbuotojo galimybes kontroliuoti darbo laiką ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, taip pat neformaliosios ekonomikos sferoje atliekamą darbą perkelti į formalųjį sektorių, pasižymintį geresniu DSS reguliavimu ir apsauga (Garben, 2017; TDO, 2018b).

Tačiau tai taip pat gali sukelti aibę DSS problemų ir lemti saugos ir sveikatos apsaugos nepakankamumą. Platformos darbuotojai gali susidurti su prastesne DSS vadyba darbo vietoje, įskaitant prastą rizikos vertinimą.

Be to, tokie darbuotojai dažnai turi mažai arba visai neturi prieigos prie tradicinių sutartinių privilegijų (apmokamų atostogų ir nedarbingumo pašalpų, DSS informacijos, mokymo, paslaugų ir paramos) arba darbdavio suteikiamų darbo vietų, įrangos ir asmeninės apsaugos priemonių (AAP) (kai mažai tikėtina, jog paties darbuotojo namų sąlygos ir turimi ištekliai atitiks ergonominius, aplinkosaugos ir DSS standartus). Iš tiesų, daugeliu atvejų patys darbuotojai yra atsakingi už savo saugą ir sveikatą ir kitus veiksnius, pavyzdžiui, draudimą (*Garben, 2017; EU-OSHA, 2015*). Gali būti sudėtinga reguliuoti DSS globaliniu mastu veikiančiose platformose, pabrėžiant didesnę reguliavimo tarptautiniu lygmeniu poreikį.

DARBAS SU PLATFORMOMIS: DSS GALIMYBĖS IR PROBLEMOS³¹

GALIMYBĖS

- Žmonių pašalinimas iš pavojingos aplinkos.
- Didesnė darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros kontrolė.
- Neformaliosios ekonomikos sferoje atliekamo darbo perkėlimas į oficialųjį sektorių.

PROBLEMOS

- Mažesnis saugumas, „matomumas“ reguliavimo institucijoms ir padidėjusi rizika.
- Netipinis užimtumas ir darbo organizavimas (tai gali apimti nuostatas, kuriose teigiama, kad tarp platformos ir naudotojo nėra darbo santykių, kad darbuotojai yra nepriklausomi rangovai ir kad platforma tėra tarpininkas, todėl ji nėra atsakinga).
- Platformos operatoriai gali užginčyti DSS ir įdarbinimo taisyklių taikymą.
- Darbuotojai dažnai turi mažai arba visai neturi prieigos prie tradicinių sutartinių privilegijų (apmokamų atostogų ir nedarbingumo pašalpų, DSS informacijos, mokymo, paslaugų ir paramos) arba darbdavio suteikiamų darbo vietų, įrangos ir asmeninės apsaugos priemonių (AAP) (kai mažai tikėtina, jog paties darbuotojo namų sąlygos ir turimi ištekliai atitiks ergonominius, aplinkosaugos ir DSS standartus).
- Darbuotojų saugos ir sveikatos vadyba darbo vietoje gali būti prastesnė – pavyzdžiui, retai atliekamas arba neegzistuojantis rizikos vertinimas.
- Dažnai trūksta užduočių aiškumo ir specifiškumo.
- Mažiau paplitęs tinkamas sertifikavimas, žinios ar nusimanymas apie atitinkamus reglamentus.
- Darbuotojai yra atsakingi už DSS ir kitus veiksnius, pavyzdžiui, draudimą.

³¹ Šaltinis: *Garben, 2017* ; TDO, 2018b ; ir EU-OSHA, 2015.

3 skyrius. Reagavimas į saugos ir sveikatos problemas bei darbo ateities galimybes

Nors pokyčiai, formuojantys darbo ateitį, kelia naujų iššūkių prevencijai, verta paminėti, kad šie pokyčiai taip pat sukuria naujas galimybes gerinti prevencinę veiklą. Šiame skyriuje bandoma įvertinti darbuotojų saugos ir sveikatos problemų sprendimo efektyvumą. Tai įmanoma tik sutelkiant visas pagrindines suinteresuotąsias šalis pasauliniu ir nacionaliniu lygmenimis. Vyriausybės, darbdaviai ir darbuotojai formuoja saugios ir sveikos darbo ateities kūrimo pagrindą.



3.1 Naujų DSS rizikų prognozavimas

Atsižvelgiant į naujas technologijas, kintančius demografinius rodiklius, klimato kaitą ir įvairius užimtumo ir darbo organizavimo modelius, formuojančius darbo pasaulį, dabar svarbiau nei bet kada numatyti naujai atsirandančias grėsmes darbuotojų saugai ir sveikatai. Rizikos prognozavimas yra pirmas svarbus žingsnis siekiant veiksmingai valdyti riziką ir kurti prevencinę DSS kultūrą nuolat kintančiame pasaulyje.

Pastaraisiais metais, ypač Europoje, vyksta prognozavimo procesai, kurių tikslas – identifikuoti ir teikti prioritetus moksliniams tyrimams bei inovacijoms, siekiant efektyviai reaguoti į šioje apžvalgoje aptariamus pokyčius. Šie procesai apima tokias praktikas, kaip prognozavimas, technologijų vertinimas ir ateities tyrimai, leidžiančias nustatyti galimas su darbu susijusias grėsmes saugai ir sveikatai ir parengti efektyvius prevencinius veiksmus. Būsimų rizikų prognozavimas turi akivaizdžių privalumų kovojant su naujai atsirandančiais pavojais, palyginti su tradiciniais metodais, pagrįstais nelaimingų atsitikimų ir susirgimų statistika ir epidemiologiniais duomenimis, kurie buvo taikomi plėtojant DSS pastaruosius 100 metų ir išsamiai aprašomi šios apžvalgos 1 skyriuje.

Kalbant apie naujas technologijas, reikalingi tolesni naujų technologijų, pvz., skaitmeninimo, IRT, dirbtinio intelekto, robotų technikos ir nanomedžiagų poveikio tyrimai.

Psichosocialinė rizika reikalauja papildomo dėmesio, ypač nustatant situacijas ir darbo praktikas, kurios daro įtaką su darbu susijusiam stresui ir psichinės sveikatos rezultatams – pavyzdžiui, streso lygiams identifikuoti ir diagnozuoti gali būti naudojami biomarkeriai. Kalbant apie psichosocialinę riziką, reikalinga apsvaistyti ir ištirti tokius klausimus:

- Kaip integruoti psichosocialinę riziką į rizikos vertinimą kaip DSS vadybos sistemų dalį, siekiant parengti tikslias prevencijos ir pavojaus valdymo strategijas, intervencijas ir vertinimus;
- Kaip sukurti psichosocialiniu požiūriu saugią aplinką ir geriau valdyti psichinę sveikatą darbo vietoje;
- Suvokti streso (darbo stresą sukeliančių veiksnių) atsiradimo prielaidų ir gerovės kūrimo (įskaitant paklausos ir išteklių modelius ir su žmogumi susijusius klausimus) prielaidų, organizacijos bei aplinkos vystymosi dinamiką.
- Ištirti psichosocialinės rizikos darbe sąsają su poveikiu darbuotojų fizinei sveikatai, įskaitant širdies ir kraujagyslių ligas bei raumenų ir kaulų ligas, hipertenziją, virškinimo trakto sutrikimus ir psichinės sveikatos sutrikimus (išsekimą / depresiją) ir kt.; ir
- Ištirti viršnorminio ir sėdimo darbo sąsają su poveikiu darbuotojų fizinei sveikatai.

Naujos darbo organizavimo tendencijos, kai darbuotojai vis dažniau dirba savarankiškai arba ne darbdavio patalpose, reikalauja persvarstyti dabartinę DSS vadybą, įstatymus, politiką ir programas. Tokiais atvejais, įskaitant darbo su taikomosiomis mobiliosiomis programomis (platformomis) pavyzdį, gali būti sukurti arba nesukurti darbo santykiai arba darbuotojas gali būti savarankiškai dirbantis asmuo.

Pagrindiniai klausimai, įskaitant, bet neapsiribojant izoliaciją, socializaciją, asmeninės apsaugos įrangą, prieigą prie informacijos, atstovavimą, darbo organizavimą, išipareigojimus su darbu susijusios ligos ar nelaimingų atsitikimų atvejais, turi būti sprendžiami siekiant ateityje numatyti ir suformuoti prevencinę saugos ir sveikatos kultūrą. Ši ateities vizija gali apimti naujų technologijų, pavyzdžiui, taikomųjų saugos programų, duomenų masyvų analizės ir dirbtinio intelekto taikymą DSS srityje. Reikia atsižvelgti į šių naujų technologijų integravimą į darbo vietą riziką.

Kaip jau buvo aptarta 3.4 skirsnyje, siekiant numatyti ir užkirsti kelią naujai ir atsirandančioms rizikos rūšims labai svarbu panaikinti atotrūkį tarp profesinės sveikatos, visuomenės sveikatos ir sveikos aplinkos bei visuotinės gerovės.

Gerovė yra dar viena koncepcija, susijusi su visais darbinio gyvenimo aspektais. Ji apima saugias ir sveikas darbo aplinkos sąlygas, tai, kaip darbuotojai jaučiasi savo darbo aplinkoje, darbo aplinkos klimata ir darbo organizavimą. Darbuotojų gerovė yra svarbus ilgalaikio organizacijos efektyvumo veiksnys. Reikia toliau tirti ir skirti dėmesį klausimams, susijusiems su ateities darbuotojų gerove, įskaitant:

- Kaip raguoti į technologijų ir naujų profesijų pasekmes darbuotojų sveikatai ir gerovei?
- Ką galima padaryti siekiant užtikrinti darbuotojų gerovę kintant darbo organizavimo formoms ir sąlygoms?
- Kaip sumažinti pamaininio darbo, viršnorminio darbo ir miego trūkumo našta?
- Kaip suinteresuotosios šalys gali prisidėti prie stabilaus darbo ir nedarbo sąsajos?
- Kaip plėtoti palankios fizinės ir psichologinės darbo aplinkos bei palaikančios organizacinės kultūros / klimato kūrimo galimybes?
- Koks sveikatinimo vaidmuo dabarties ir ateities darbo pasaulyje?
- Ar sveikesnis darbo projektavimas, sveikatinimas ir geresnė organizacinė praktika gerina darbuotojų saugą, sveikatą ir gerovę?
- Koks ryšys tarp saugos klimato, pasitenkinimo darbu ir apyvartos?
- Kaip smurtas, priekabiavimas ir bauginimas darbe veikia gerovę darbe?
- Kokia yra makrolygmens veiksnių ir socialinės nelygybės įtaka darbuotojų sveikatai ir gerovei?
- Ar žmonių gerovė kelia susirūpinimą tik „baltųjų apykaklių“ darbuotojams? Kaip augančios rinkos ekonomikos ir besivystančios šalys suvokia psichosocialinius veiksnius darbe ir ar psichosocialinės rizikos apsiriboja tam tikromis profesijomis, ar yra visuotinis reiškinys?

Nors sparčiai besikeičiančiame darbo pasaulyje naujai atsirandančių rizikų prognozavimas tampa vis svarbesnis, tai neturėtų nukreipti dėmesio nuo tradicinių pavojų visame pasaulyje, kurie skiriasi priklausomai nuo geografinių ir ekonominių sektorių.

3.2 Daugiadisciplininė DSS vadyba

Daugiadisciplininė DSS vadyba sietina su DSS specialistų ateitimi ir klausimu, koks turi būti ateities DSS specialistas. DSS specialybių pobūdis ir vaidmuo daugelyje šalių pasikeitė, pasikeitus ekonomikos struktūrai. Pavyzdžiui, darbo higienos specialistai prarado profesinius įgūdžius ir įtaką tose šalyse, kuriose sumažėjo gamybos, sunkiosios pramonės ir kasybos sektoriai, o bendrosios praktikos DSS specialistų kompetencija ir įtaka padidėjo. DSS specialistų padėtis nėra statiška, ji nuolat kinta.

Prognozuojama, kad ribos tarp darbo, asmeninio gyvenimo ir socialinio vaidmens bendruomenėse, kuriose žmonės gyvena ir dirba, vis labiau nyks dėl darbo struktūros, organizavimo ir kontrolės pokyčių. Tokių klausimų nagrinėjimas greičiausiai pareikalaus įvairių disciplinų kombinacijos, siekiant spręsti dėl šių pokyčių kylančias problemas.

Norint daugiau dėmesio skirti DSS, reikia apsvarstyti ir taikyti naujas įgūdžių kombinacijas šioje srityje. Tai apima psichosocialines ir ekonomines disciplinas. Siekiant apsaugoti dabarties ir ateities darbo jėgą reikalingas holistinis požiūris į darbuotojų patiriamus pavojus ir jų neigiamą poveikį. Pavyzdžiui, nevisiško užimtumo poveikis sveikatai veikia panašus į nedarbo poveikį, nei į deramo darbo daromą įtaką.

Todėl tarpdisciplininis požiūris į DSS turėtų sutelkti tokias disciplinas kaip teisė (viešoji tvarka ir darbo teisė); darbo projektavimas (inžinerija, ergonomika, programinė įranga ir automatizavimas); priemonės (technologijos, sveikatos technologijos ir jutikliai); aplinka; fizinis ir socialinis poveikis (visuomenės sveikata, mityba, fizinis aktyvumas ir demografija); žmogaus prigimtis (psichologija, sociologija ir ekonomika); medicina ir neurologija; darbo organizavimas, projektavimas ir žmogiškieji išteklių.

3.3 DSS kompetencijų ugdymas

Per pastaruosius 100 DSS plėtros metų, išsamiai aprašytą šios apžvalgos 1 skyriuje, DSS buvo laikoma tam tikra darbuotojų, jų vadovų ir darbdavių patirtimi, įgyta įžengus į darbo pasaulį ir sužinojus, kaip geriausiai rūpintis savimi ir kitais šiame kontekste. Šiuo atžvilgiu žinių įgijimas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje daugiausia buvo laikomas „papildomu švietimu“, įgyjančiu svarbą tik darbo vietoje ir nesusijusiu su bendruoju išsilavinimu.

Didėja poreikis įtraukti DSS į visuotinį bendrąjį švietimą iki patenkant į darbo pasaulį ir tęsti mokymąsi visą darbinį gyvenimą. Yra tam tikrų DSS politikos rengėjų informuotumo apie šį poreikį augimo požymių, tačiau reikia nueiti tam tikrą kelią, kol tai taps visuomenės realybe.

DSS integravimas į bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo programas gali padėti ugdyti saugesnes ir sveikesnes ateities kartas. Darbuotojų mokymas ir švietimas DSS klausimais visais lygmenimis yra veiksmingas būdas didinti pasaulio darbuotojų, darbdavių ir ypač jaunų darbuotojų sąmoningumą, plėtoti DSS žinias ir įgūdžius.

2019 m. ataskaitoje „Darbas šviesesnės ateities labui“ TDO Pasaulinė darbo ateities komisija siūlo: *„garantuoti visuotinę teisę į visą gyvenimą trunkantį mokymąsi, leidžiantį žmonėms įgyti naujų ir naujinti esamus įgūdžius“* (TDO, 2019a). Tai yra investavimo į žmonių gebėjimus strategijos dalis, numatanti paramą pereinamuoju laikotarpiu ir reorganizuojančią darbotvarkę siekiant lyčių lygybės ir socialinės apsaugos stiprinimo. Mokymasis visą gyvenimą apima formalų ir neformalų vaikų mokymą, pagrindinį ugdymą ir suaugusiųjų švietimą. DSS mokymas ir mokymasis visą gyvenimą gali padėti darbuotojams ir darbdaviams prisitaikyti prie naujai atsirandančių ir nuolatinių grėsmių darbuotojų saugai ir sveikatai bei pagerinti DSS rezultatus darbe.

3.4 Horizontų plėtra: sąsaja su visuomenės sveikata

DSS neapsiriboja vien darbo vieta. DSS poveikis ir pasekmės akivaizdžiai atspindi visos visuomenės sveikatą ir gerovę. Jei darbas pripažįstamas kaip socialinis sveikatos veiksnys, reikia daugiau dėmesio skirti sąsajai tarp DSS ir visuomenės sveikatos, taip pat potencialioms naujoms profesinės sveikatos apsaugos funkcijoms, įskaitant, pavyzdžiui, sveikatinimą, psichosocialinės rizikos, psichinės sveikatos sutrikimų ir neužkrečiamųjų ligų prevenciją bei valdymą. Sąsaja tarp DSS ir visuomenės sveikatos turi įtakos tarpusavyje susijusioms infrastruktūroms, kurios reguliuoja sveikatos priežiūrą, aplinkosaugą, socialinę gerovę ir socialinę apsaugą, nulemia pilietinės visuomenės institucijų pobūdį ir pažiūras, šioms dalyvaujant darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūroje.

Visuomenės sveikatos ir DSS sąsaja gali būti pripažinta esant būtinybei skatinti sveikos darbo aplinkos kūrimą (įskaitant darbo praktiką), organizacinių pokyčių diegimą siekiant užtikrinti sveikatos apsaugą ir ligų prevenciją. Sveika darbo aplinka gali teigiamai veikti kitas gyvenimo sferas, pavyzdžiui, mitybą (galimybė gauti prieinamą ir sveiką maistą darbo valandomis), didesnę fizinį aktyvumą, gerą miegą, psichosocialinių pavojų šalinimą, piktnaudžiavimo narkotikais ir kitų priklausomybių prevenciją. Todėl egzistuoja glaudus ryšys tarp įvairių darbuotojų sveikatos gerinimo mechanizmų (profesinės sveikatos priežiūros tarnybų ir viešųjų / privačių sveikatos priežiūros paslaugų).

Vis plačiau pripažįstamas darbuotojų saugos ir sveikatos sąryšis su psichosocialinių sutrikimų bei neužkrečiamųjų ligų priežastimis bei prevencija, pavyzdžiui, hipertenzija, širdies ir kraujagyslių ligos, virškinimo trakto sutrikimai, diabetas ir kitos pagrindinės mirtingumo priežastys. Dėl to gali prireikti plėtoti apsaugą taikant visuomenės sveikatos priežiūros metodus ir pasitelkiant atitinkamas tarnybas, atlikti daugiau mokslinių tyrimų, susijusių su profesinės sveikatos ir aplinkosaugos procedūrų derinimu, atsižvelgiant, pavyzdžiui, į geresnės gyvenimo kokybės siekius, kurie yra glaudžiai susiję su kita veikla aplinkosaugos srityje.

Daugeliui darbuotojų darbas pas vienintelį darbdavį nebėra norma. Darbuotojo gyvenimo ciklas dabar gali aprėpti daug darbdavių, keletą darbo vietų ir įvairias karjeros formas. Darbuotojo gyvenimo ciklas apima ugdymą, mokymą, darbą, įvairių pareigų vadybą, socialinę apsaugą ir išėjimą į pensiją. Mokymasis visą gyvenimą tampa vis svarbesne darbuotojų gyvenimo ciklo dalimi. Todėl žmogaus, kaip darbuotojo ir kaip asmenybės sauga ir sveikata yra itin svarbus visuomenės sveikatos ir DSS užtikrinimo veiksnys, darantis įtaką visoms darbo formoms.

Darbuotojų sveikatai įtakos turi ne tik profesinės rizikos veiksniai, bet ir asmeniniai rizikos veiksniai, taip pat socialiniai ir ekonominiai rizikos veiksniai. Šie veiksniai gali daryti poveikį sveikatai ir vienas kitam. Šis požiūris į darbinį gyvenimą siejasi su „į žmogų orientuota darbo ateities darbotvarke“, priimta TDO Pasaulinės darbo ateities komisijos, kurioje reikalaujama investuoti į žmonių gebėjimus, suteikiant jiems galimybę įgyti ir atnaujinti įgūdžius bei teikti paramą visą gyvenimą (TDO, 2019a).

Darbuotojų sauga ir sveikata turi aprėpti ne tik pavojus vienoje darbo vietoje, o visą darbinį gyvenimą. Tai reiškia, kad reikia spręsti darbo nesaugumo problemas (pavyzdžiui, susijusias su nestandartinėmis darbo formomis), mažinant su jomis susijusį stresą bei nerimą, nustatant darbo pertraukas, nes nedarbas ir nevisiškas užimtumas taip pat gali sukelti didelių sveikatos problemų (kitai vadinamų „grėsmėmis profesinei sveikatai“).

Šios apžvalgos 2 skyriuje nurodytų ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo postūmis taip pat turi didelės įtakos darbuotojų apsaugai, kurią gali pasiūlyti visuomenės sveikatos priežiūros metodai ir tarnybos. Kai darbas atliekamas už tradicinių darbo vietų ribų, visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos gali susidurti su papildomais darbuotojų sveikatos ir gerovės užtikrinimo uždaviniais.

Darbo santykiai tampa vis daugiau fragmentuoti – dažnai dėl terminuotų sutarčių ar kitų nestandartinių užimtumo formų – ir darbuotojai susiduria su daugybe skirtingų darbo sąlygų ir darbo organizavimo būdų. Daugelis darbuotojų yra bedarbiai arba turi nevisišką užimtumą, ir šios sąlygos taip pat gali daryti neigiamą poveikį sveikatai, o tai, savo ruožtu, padidina visuomenės sveikatos našą.

Nors saugos ir sveikatos darbe svarba negali būti numažinama, daugelis pastarųjų 100 metų patobulinimų, susijusių su DSS, vyko kartu su visuotine socialine ir ekonomine plėtra. Strategijos, skirtos socialiniam ir ekonominiam vystymuisi, gerokai pranoksta susijusias su DSS strategijas; vis dėlto DSS turėtų būti tinkamai integruota į platesnius plėtros metodus. Tai savo ruožtu pabrėžia ryšį tarp DSS, daromo darbo, visuomenės ir aplinkos sveikatos bei darnaus vystymosi, kaip numatyta JT 2030 m. Darnaus vystymosi darbotvarkėje, ypač sąsajoje su trečiuoju darnaus vystymosi tikslu (DVT3) „užtikrinti sveiką gyvenimą ir skatinti visų amžiaus grupių gerovę“ ir aštuntuoju darnaus vystymosi tikslu (DVT8) – „skatinti tvarų, visaapimančią ir darnų ekonominį augimą, produktyvų įdarbinimą ir tinkamą darbą“.

Siekdamos stiprinti globalinį faktinių duomenų apibendrinimo ir ligų naštos modeliavimo potencialą profesinės sveikatos srityje, TDO ir TSO suvienijo pastangas vertindamos su darbu susijusių ligų ir traumų paplitimą pasaulyje. Remiantis esamomis patikimomis profesinių ligų naštos vertinimo metodikomis, aprėpiančiomis 39 poras profesinės rizikos faktorių ir su jų poveikiu susijusių ligų, naujoji metodika leis įvertinti 13 papildomų profesinės rizikos veiksnių ir jų poveikį sveikatai, įskaitant:

- ultravioletinių saulės spindulių poveikis darbe, odos vėžys ir katarakta;
- triukšmas darbe ir širdies bei kraujagyslių ligos, ir
- viršnorminis darbas ir išeminė širdies liga, insultas, depresija ir su alkoholio vartojimu susijusios ligos.

Šie įvertinimai taip pat bus naudingi kaip DVT3 ir DVT8 įgyvendinimo indikatoriai.

3.5 Tarptautiniai darbo standartai ir kiti DSS dokumentai

Nuolat kintančiame darbo pasaulyje TDO DSS priemonės vis dar yra tinkamos ir svarbios. Peržiūrėtos konvencijos ir rekomendacijos yra ne tik patikimos ir atitinka kintančius poreikius, bet ir numato DSS problemų kitimą.

Kaip nurodyta 1 skyriuje, naujausiuose DSS dokumentuose pabrėžiama nacionalinės prevencinės saugos ir sveikatos kultūros kūrimo svarba, užtikrinančios teisę į saugią ir sveiką darbo aplinką visais lygiais. Aktyvus vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų dalyvavimas yra labai svarbus siekiant užtikrinti saugią ir sveiką darbo aplinką, kuriamą vadovaujantis prevencijos principu. 2006 m. Konvenciją dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo koncepcijos (Nr. 187) bei prie jos pridedamos rekomendacijos (Nr. 197) numato DSS sistemos pagrindus, įskaitant, nacionalinio profilio, nacionalinės politikos, nacionalinės sistemos ir nacionalinės programos rengimą DSS srityje. Tai bus daroma konsultuojantis su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis.

1981 m. Profesinės saugos ir sveikatos konvencija (Nr. 155) buvo priimta beveik prieš 40 metų, tačiau daugelis joje pateiktų nuostatų įgyja vis didesnę svarbą. Pavyzdžiui, Konvencija:

- Ragina valstybes nares nuolat „vykdyti arba skatinti studijas ir mokslinius tyrimus siekiant identifikuoti pavojus“, o darbdavius „neatsilikti nuo mokslo ir technikos žinių“, esant būtinybei nuolat numatyti, tirti ir tikrinti esamus pavojus ir jų kontrolės priemones;
- Numato „kreipimąsi į specialistus“ patarimo dėl konkrečių DSS uždavinių arba jų įgyvendinimo priemonių taikymo priežiūros, atsižvelgiant į naujų gamybos procesų atsiradimą, kurių rizikos dar nesuvokiame, ir konsultavimąsi su įvairių disciplinų specialistais;
- Numato susitarimus dėl DSS ir darbo aplinkos, „atsižvelgiant į įmonės dydį ir veiklos pobūdį“, leidžiančius pritaikyti šiuos procesus prie darbo pasauliu pokyčių;
- Ragina „užtikrinti, kad darbo organizavimas, ypač darbo valandų“ ir poilsio pertraukų atžvilgiu, nedarytų neigiamo poveikio DSS, užtikrinant Konvencijos atitiktį šiame pranešime aptartiems darbo organizavimo klausimams; ir
- Teigia, kad darbdaviai turėtų imtis visų pagrįstai įgyvendinamų priemonių, siekdami pašalinti ne tik pernelyg didelį „fizinį“, bet ir „psichinį“ nuovargį – vieną iš pagrindinių šiandien kylančių pavojų.

Tarptautiniai darbo standartai (tiek konvencijos, tiek rekomendacijos) ir kiti darbo saugos ir sveikatos dokumentai (praktikos kodeksai ir gairės) ir toliau atlieka pagrindinį vaidmenį kuriant ir palaikant saugią ir sveiką darbo aplinką. Tarptautinių darbo standartų vaidmuo buvo pabrėžtas TDO 2003 m. Globalinėje darbo saugos ir sveikatos strategijoje, kuria dar kartą buvo patvirtinti tarptautiniai darbo standartai kaip DSS plėtros pagrindas, raginama vykdyti kompleksinę veiklą, siekiant kuo geriau derinti standartus su kitomis priemonėmis, maksimaliai padidinant poveikį. Šis požiūris ir šiandien išlieka aktualus ir taikytinas besikeičiančiame darbo pasaulyje.

Nacionaliniai DSS teisės aktai ir vadyba

Nacionaliniai DSS teisės aktai yra nacionalinių DSS sistemų pagrindas ir ateityje taip pat vaidins pagrindinį vaidmenį. Taip yra todėl, kad visos DSS sistemos turi būti palaikomos tvirtu teisėkūros pagrindu.

Teisės aktai nėra statiški, jie vystosi reaguojant į nuolat besikeičiantį darbo pasaulį. Kai kurie inovaciniai teisės aktai, skirti spręsti esamoms problemoms, apima įstatymus, kuriuose reikalaujama, kad valdančiosios bendrovės informuotų savo dukterines įmones ir subrangovus apie žmogaus ir darbo teises bei derintų su jais vykdomas operacijas. Su darbu susijusios išlygos viešųjų pirkimų srityje, nors ir nėra konceptualiai naujos, vaidina vis svarbesnį vaidmenį užtikrinant darbo teises subrangos ir veiklos rangos grandinėje. Kitomis teisėkūros iniciatyvomis siekiama integruoti DSS visuose švietimo etapuose.

Be to, kai kurios šalys atsisakė darbo santykių kaip pagrindinio elemento nustatant pareigų ir teisių turėtojus (paprastai tai „darbdavys“ ir „darbuotojai“), siekdamos reaguoti į vis didesnę darbo jėgos defragmentaciją.

Jos išplėtė savo DSS įstatymų taikymo sritį, taip pat „darbdavio“ ir „darbuotojo“ sąvokas, įtraukdamos į jas atitinkamai savininkus ir nuomininkus bei savarankiškai dirbančius asmenis, subrangovus ir agentūrų darbuotojus. Kai kurios šalys nusprendė išplėsti bendrąsias darbdavio prievolės DSS srityje, aprėpiant asmenis, kurie neturi darbo santykių su šiuo darbdaviu; kitose šalyse yra įvestos „solidariosios atsakomybės sistemos“. Be to, siekiant prisitaikyti prie darbo organizavimo ir darbo tvarkos pokyčių, egzistuoja tendencija, kad atsakomybė už prevencinius veiksmus tenka nebe darbuotoją ar darbo vietą kontroliuojančiam subjektui, o subjektui, kontroliuojančiam darbo veiklą, vadinasi atsakingam ir už žalos prevenciją.

DSS valdymo sistemos egzistuoja jau kelis dešimtmečius ir vaidina pagrindinį vaidmenį sėkmingai valdant DSS ir užtikrinant optimalų DSS efektyvumą darbo vietoje. Todėl vis daugiau valstybių priima teisės aktus, reikalaujančius, kad įmonės diegtų šias sistemas. TDO DSS-MS gairės (TDO-DSS 2001) yra naudinga priemonė, užtikrinanti nacionalinę valdymo sistemą ir darbo vietos valdymo sistemą. TDO skatina valstybes priimti teisės aktus, reikalaujančius diegti tokias valdymo sistemas, pasižyminčias griežtumu, kurio neturi kiti savanoriškai priimami standartai. Kelios šalys sukūrė nacionalines sistemas, kuriomis siekiama skatinti gairių įgyvendinimą arba parengė savo gaires jų pagrindu. Be to, kai kurios šalys parengė nacionalinius sertifikavimo standartus ir audito sistemas, pagrįstas TDO-DSS 2001.

DSS valdymo sistemos ir sisteminga darbuotojų saugos ir sveikatos vadyba neapėpia „nestandartinių“ užimtumo formų darbuotojų, pvz., savarankiškai dirbančių asmenų, platforminį darbą dirbančių asmenų, samdomų darbuotojų ir dirbančių neformaliosios ekonomikos sektoriuje. Kitais atvejais, kai darbo santykiai yra silpni – pavyzdžiui, sudarant subrangos sutartis pasaulinėse tiekimo grandinėse, darbo migrantams arba darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas ar nulinių valandų sutartis, DSS vadyba gali būti taikoma nepakankamu mastu. Siekiant išspręsti darbo ateities problemas, reikia suvokti, taikyti ir plėtoti DSS valdymo algoritmą. Tam reikalingi DSS personalo išteklių ir mokymai, įskaitant inžinierius, teisininkus ir medicinos personalą. Mikroįmonių, smulkių ir vidutinių įmonių skaičius yra per didelis, palyginti su ribotais darbo inspekcijos išteklių, tad siekiant pagerinti DSS reikėtų stiprinti tarpinių grandžių veiklą. Siekiant užtikrinti sertifikatų patikimumą, gali prireikti didesnės auditorių priežiūros ir sankcijų (Frick, 2019).

DSS valdymas

Kaip matyti iš šio pranešimo, per pastaruosius metus įvyko valdymo mechanizmų postūmis nuo norminamojo reguliavimo link veiklos ir proceso reguliavimo. Tai padidino atsakomybę DSS srityje, atsižvelgiant į pasaulines tendencijas, įskaitant veiklos rangą ir padidėjusį tiekimo grandinių vaidmenį, technologijų plėtrą, demografinius pokyčius, klimato kaitą ir naujas darbo formas.

Darbo inspekcijos ir kiti darbo teisės reguliavimo mechanizmai priderino savo veiklą siekiant veiksmingai spręsti šias problemas. Jie perėjo nuo „pažymėk „varnele“ tipo patikrinimų sistemos prie sisteminio ar holistinio darbo vietos tikrinimo. Tai reiškia, kad atsižvelgiama į visus darbo komponentus ir jų sąveiką, o ne tik į neatidėliotiną trūkumų šalinimą, inspektoriai ieško įmonių elgsenos priežasčių ir išitraukia į įmonių politikos bei valdymo praktikos procesus, siekiant įgyvendinti ir išlaikyti tvarius pokyčius.

Šis metodas reikalauja, kad valdžios institucijos kuo geriau išnaudotų savo išteklius įgyvendindamos strateginį planavimą, nustatytų prioritetus ir užsibrėžtų faktais pagrįstus tikslus. Jis reikalauja mąstymo, peržengiančio siauros vykdymo srities ribas, apimančio geresnes atitikties galimybes, atsirandančias dėl platesnio poveikio: elgsenos, aplinkos, sisteminio požiūrio, rinkos, finansinio, institucinio, politinio, teisinio, kultūrinio poveikio ir t.t. Taip pat reikalaujama, kad būtų išnagrinėta, kaip atitinkamos įmonės patikrinimo rezultatai, įskaitant griežtą vykdymą, gali teigiamai paveikti sektorių, panašių verslo modelių įmones arba vertės grandines.

Lygiai taip pat viešieji ir privatūs suinteresuotieji subjektai gali daryti įtakingesnius ir tvaresnius nei reguliavimo inspekcijos poveikius, spręsdami konkrečias atitikties problemas. Todėl tokie poveikiai gali būti viena iš efektyviausių ir tvariausių darbo inspekcijos atitikties strategijų.

Kai kurie iš šių klausimų ir atsakymų nagrinėjami neseniai paskelbtose nacionalinėms valdžios institucijoms skirtose TDO rekomendacijose dėl darbo inspekcijų strateginio atitikties planavimo. Gairėse valdžios institucijoms patariama suvokti jų sprendžiamų problemų priežastis. Gairės aprėpia teigiamus ir neigiamus poveikius organizacijoms ir asmenims, kurių elgseną norima paveikti, ir suinteresuotųjų šalių, galinčių gauti naudos iš atitikties standartams, interesus, taip pat kaip ir kokiomis priemonėmis šie interesai gali būti nukreipiami reikiama linkme.

Siekiant užtikrinti darbo inspekcijų efektyvumą, joms turi būti sudarytos būtinosios sąlygos, įskaitant tinkamo teisinio pagrindo suteikimą, o darbo inspektoriams suteikti įgaliojimai ir prerogatyvos pagal 1947 m. Konvenciją dėl darbo inspekcijos (Nr. 81) ir Konvenciją dėl darbo inspekcijos (žemės ūkyje), 1969 m). Tai taip pat aprėpia materialinių, žmogiškųjų ir finansinių išteklių prieinamumą, kvalifikuotą personalą ir politinę paramą siekiant vykdyti darbo inspektavimą ir užtikrinti, kad darbo inspekcijų prižiūrimos darbo vietos būtų tikrinamos taip „dažnai ir kruopščiai, kaip tai reikalinga norint užtikrinti veiksmingą atitinkamų teisinių nuostatų taikymą“.³²

³² Konvencijos dėl darbo inspekcijų, 1947 (Nr. 81)16 straipsnis

Šie uždaviniai pabrėžiami TDO bendrojoje apžvalgoje (2006 m.) ir TDO ataskaitoje dėl darbo administravimo ir darbo inspekcijų (2011 m.). Vargu ar galima teigti, kad per metus, praėjusius po šių ataskaitų paskelbimo, jose minimos problemos buvo išspręstos arba kad darbo inspekcijų poreikis demonstruoti lankstumą ir reaguoti į darbo vietų ir darbo organizavimo bei struktūros pokyčius sumažėjo. Veikiau tendencijos rodo, kad daugelis vyriausybių gali ir toliau mažinti tiek viešąsias išlaidas, tiek reguliavimo kontrolę, o pokyčiai, kuriuos inspekcijos turi suvokti ir prisitaikyti, tebespartės. Šie pokyčiai reikalauja atsakomųjų politinių priemonių siekiant ateityje veiksmingai spręsti DSS tobulinimo uždavinius ir pripažinti esminį darbo inspekcijos vaidmenį praktiškai įgyvendinant teisės aktus.

3.6 Vyriausybių ir socialinių partnerių vaidmens stiprinimas ir bendradarbiavimo plėtra

Darbuotojų organizacijų atžvilgiu pripažįstama, kad atstovavimas darbuotojams sveikatos ir saugos komitetuose gerokai pagerina DSS rezultatus. Taip pat plačiai pripažinta, kad autonominis atstovavimas darbuotojų interesams DSS srityje lemia geresnę DSS vadybos sistemą ir geresnius DSS rezultatus.³³ Trišalis atstovavimas vyriausybėms, darbuotojams ir darbdaviams sąlygoja TDO darbo standartų ir DSS priemonių veiksmingumą, o efektyvus socialinis dialogas ir ateityje bus svarbus sprendžiant ateities saugos ir sveikatos problemas, kurių daugelis dar nėra žinoma. Vyriausybės ir socialiniai partneriai gali didinti pastangas siekiant organizuoti darbuotojus, neįtrauktus į oficialius darbo santykius, ir skatinti informuotumą DSS klausimais ir formalaus, ir neformalaus darbo sektoriuje. Atsižvelgiant į tai, kad vyriausybės, darbuotojai, darbdaviai ir kiti asmenys turėtų skatinti deramą darbą, TDO Globalinė darbo ateities komisija paragino suinteresuotąsias šalis „priimti atsakomybę“ už teisingos ir lygiateisės ateities kūrimą (TDO, 2019a).

Vyriausybės, darbuotojų ir darbdavių organizacijos vis dar yra pirmaujančios partnerės siekiant įgyvendinti saugios ir sveikos darbo aplinkos tikslus. Nepaisant to, trišaliu principu veikiančios TDO dalyviai DSS klausimais vis dažniau bendradarbiauja su pilietinės visuomenės institucijomis, DSS institucijomis ir aktyviomis nevyriausybinėmis DSS organizacijomis, viešosiomis ir privačiosiomis institucijomis bei universitetais. Sąsaja tarp DSS ir visuomenės sveikatos turi vis didesnę įtaką plėtojant partnerystę siekiant įgyvendinti Darnios plėtros darbotvarkę 2030 m. Pavyzdžiui, INTEROSH³⁴ yra pasaulinė duomenų bazė, kurioje kaupiama informacija apie agentūras, institucijas ir organizacijas, užsiimančias žinių ir potencialo plėtra bei informacijos sklaida DSS technikos srityje. INTEROSH siekia gerinti žinių ir informacijos mainus visame pasaulyje ir remia suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimą svarbiais prioritetiniais klausimais, įskaitant susijusius su darbo ateitimi ir šiame pranešime aptartomis temomis.

Svarbu įtraukti į veiklą privatųjį sektorių, ypač siekiant daryti poveikį mikro-, smulkioms ir vidutinėms įmonėms (angl. *SMEs*). Daugelyje šalių mikro-, smulkių ir vidutinių įmonių ekonomikos dalis smarkiai išaugo. Apskaičiuota, kad šios įmonės visame pasaulyje kuria daugiau kaip 50 proc. naujų darbo vietų, o augančios rinkos ekonomikos ir besivystančiose šalyse samdo daugiau darbuotojų nei stambios įmonės. Daugelis šių įmonių darbuotojų dirba neformaliosios ekonomikos sektoriuje. Todėl smulkios ir vidutinės įmonės turi didelį potencialą prisidėti prie darbuotojų saugos ir sveikatos bei gerovės, taip pat ekonominio ir socialinio vystymosi. Nepaisant to, darbas šiose įmonėse dažnai būna mažai apmokamas, nekvalifikuotas, darbo vietose nėra tinkamų darbo sąlygų. Pagal TDO vykdomą novatorišką DSS programą (žr. 1.5 skirsnį) TDO įgyvendina projektą, kuriuo siekiama išlaikyti tvarius įgyvendinimo mechanizmus, skirtus skatinti DSS mažosiose ir vidutinėse įmonėse. Politikos kryptys, skirtos DSS gerinimui smulkiose ir vidutinėse įmonėse, gali ženkliai prisidėti prie darbuotojų saugos ir sveikatos plėtros, šių įmonių darbo efektyvumo didinimo ir ekonominio vystymosi (TDO, 2013b).

³³ Išsamią literatūros apie darbuotojų atstovavimo vaidmenį DSS apžvalgą žr. *Walters 2006, Walters and Nichols 2007, Walters and Nichols 2009, Walters et al 2011, EU-OSHA 2017*.

³⁴ Skelbiama žiniatinklyje: <https://www.ilo.org/dyn/interosh/en/f?p=14100:1:::NO::>

Baigiamosios pastabos

Darbo pasaulyje vyksta esminiai pokyčiai, kuriuos lemia ne tik transformuojantis naujų technologijų poveikis, bet ir besikeičianti demografinė padėtis, klimato kaita bei perėjimas prie ekologiškos ekonomikos. Šie pokyčiai atneš naujų problemų ir galimybių pasaulio darbuotojų saugai ir sveikatai.

Nors darbas yra svarbus mūsų gyvybės palaikymui, padeda žmonėms išsivaduoti iš skurdo ir suteikia tapatumo bei gyvenimo tikslo pojūtį, jis taip pat gali būti pavojingas ir kenksmingas, jei sveikatos ir saugos rizika nėra tinkamai valdoma. Svarbu kurti ateitį, kurioje bus užtikrinta pasaulio darbuotojų sauga ir sveikata.

Egzistuoja naujų pavojų atsiradimo ir esamos rizikos augimo tikimybė. Ypatingą susirūpinimą kelia stresai ir psichosocialinė rizika darbe, taip pat neužkrečiamųjų ligų, atsirandančių dėl besikeičiančio gyvenimo ir įpročių, plitimas. Tuo pat metu daugelio pasaulio darbuotojų sveikatai kyla nuolatinis pavojus, dėl kurio reikia daugiau dėmesio ir pastangų skirti prevencinės kultūros darbe diegimui.

2019 metų sausį TDO šimtmečio paminėjimo šventės pradžioje TDO Pasaulinė darbo ateities komisija paragino parengti visuotinę darbo garantiją, įskaitant pagrindines darbuotojų teises, „pakankamą minimalų darbo užmokestį“, darbo valandų skaičiaus ribojimą bei saugių ir sveikų darbo vietų užtikrinimą. Komisija taip pat paragino pripažinti darbuotojų saugą ir sveikatą kaip pagrindinį principą ir su darbu susijusią teisę.

Kadangi ateitis kelia daug naujų uždavinių darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, svarbu, kad vyriausybės, darbdaviai ir darbuotojai bei kitos suinteresuotosios šalys išnaudotų visas galimybes kurti saugią ir sveiką darbo ateitį visiems.