

ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ:
СЕКТОРАЛЬНІ АСПЕКТИ

"Яким би розвинутим воно не було, трудове законодавство може залишитися мертвою буквою, якщо для його застосування немає системи інспекції праці"

Звіт Генерального директора,
Міжнародна конференція з питань праці, 71 сесія, 1985 р.

22.1 Обсяги і характер проблеми

Масштаби питання дитячої праці

Деякі види легкої роботи значною мірою можуть сприяти дитячій соціалізації і процесу розвитку, а також бути засобом передачі набутих навичок від батьків до дітей. Діти можуть залучатися до роботи у ремісничих цехах та наданні дрібних послуг, допомагаючи батькам у виконанні допоміжних завдань, набуваючи навичок і поступово перетворюючись на повністю дорослих працівників сімейних господарств або професій. Такого роду робота не позбавлена ризику щодо здоров'я та безпеки дітей, а також їх навчання у школі, проте не є тим, що зазвичай розуміється під дитячою працею.

Мова йде про дітей, позбавлених дитинства і майбутнього — про тих, які працюють у надто ранньому віці, протягом багатьох годин за низьку оплату, в умовах, що є шкідливими для їх здоров'я і для їх фізичного й розумового розвитку, яких часто розлучають з їх сім'ями і які позбавлені виховання. Така робота завдає неоправної шкоди дитині і є порушенням міжнародного права і, як правило, національного законодавства.

За останніми оцінками МОП, у країнах, що розвиваються, на умовах часткової або повної зайнятості працюють 250 млн. дітей віком від 5 до 14 років. Майже половина — близько 120 мільйонів — працюють повний робочий день щодня, протягом усього року. Близько 50–60 млн. — це діти від 5 до 11 років.

Найвні дані свідчать про те, що економічно активними є більше хлопчики, ніж дівчатка, проте дівчатка, яким відмовляють у можливості отримати освіту через роль, яку вони відіграють у виконанні домашньої роботи та в догляді за їхніми братами або сестрами, неможливо врахувати такій статистиці. Робота у ранньому дитячому віці може мати серйозні наслідки для дівчаток, посилюючи гендерну дискримінацію і призводячи до позбавлення їх нормального майбутнього. Більше того, дівчаток часто залучають до діяльності, пов'язаної з їх сексуальною або іншою формою експлуатації.

Характер дитячої праці

Багато дітей працюють у вкрай шкідливих сферах діяльності і в небезпечних галузях, таких як будівництво, гірничча, видобувна промисловість і сільське господарство. У багатьох частинах світу величезна кількість дітей перебуває у фактичному рабстві. Їх купують і продають за кордон, а сексуальна експлуатація дівчат з метою наживи постійно зростає. Використання праці малих дітей і особливо дівчаток стала тривожною проблемою. Що молодшими є діти, то більш уразливими вони є з точки зору небезпеки робочого місця та економічної експлуатації. Дослідження МОП показують, що в деяких регіонах вік близько 20 % дітей-робітників менший за 10 років. Ситуація з малими дівчатами заслуговує на особливу увагу з різних причин, зокрема, через характер їх роботи та умови, в яких вони працюють. Здебільшого їх праця залишається непомітною для суспільства. Наприклад, основним сектором дитячої зайнятості є прислуга. Дівчата, які працюють служницями, є часто "непомітними" працівниками, розпорошеними і здебільшого ігнорованими. Будучи ізольованими від свого дому, а іноді перебуваючи у фактичному рабстві, вони часто стають жертвами насильства та сексуальних домагань.

Найгірші форми дитячої праці

"Зміцнення служб інспекції праці може, очевидно, стати важливим кроком, і профілактичні стратегії з інспекції праці відкривають значні перспективи щодо викоренення примусової праці."

МОП: Припинення примусової праці, Загальний звіт на додаток до Декларації МОП основоположних принципів і прав у світі праці

Наведена вище цитата значною мірою стосується викоренення найгірших форм дитячої праці, що включають:

- усі форми рабства або практику, подібну до рабства, зокрема продаж і торгівлю дітьми, відпрацювання боргів і кріпацтво, а також вимушену або примусову працю, в тому числі силове або примусове використання дітей у збройних конфліктах;
- використання, купівлю або продаж дітей для заняття проституцією, виробництва порнографії або порнографічних шоу;
- використання, купівлю або продаж дітей для незаконних видів діяльності, зокрема для виробництва і торгівлі наркотиками;
- роботу, що за своєю природою або умовами, в яких вона виконується, може заподіяти шкоду здоров'ю, безпеці чи психіці дітей.

Інші потенційно небезпечні види діяльності

До діяльності такої категорії належать:

- робота, при якій діти піддаються фізичному, психологічному або сексуальному насильству;
- робота під землею, під водою, на небезпечній висоті або в обмеженому просторі;
- робота з небезпечними механізмами, обладнанням та інструментами, або робота, що передбачає перенесення чи ручне транспортування тяжких вантажів;
- робота у шкідливому для здоров'я середовищі, в якому діти можуть зазнавати впливу небезпечних речовин, чинників чи процесів, або температур, рівнів шуму чи вібрацій, шкідливих для їхнього здоров'я;
- робота у надзвичайно тяжких умовах, таких як робота протягом багатьох годин або вночі, чи робота у місцях, де дитина безпідставно утримується в межах приміщення роботодавця.

Навіть коли діти не страждають від найгірших наведених вище форм зловживання або вкрай небезпечних умов, багато недостатньо відпочивають, або працюють у незручних умовах, без належного робочого місця або зручних інструментів, а також належного фінансування.

Нарешті, мільйони дітей традиційно працюють у сільському господарстві на сімейних фермах, проте піддаються ризику, оскільки їх власна домівка є робочим місцем, отже містить безліч небезпек.

22.2 Перешкоди для ефективної інспекції дитячої праці

Відсутність політичної волі

Незважаючи на зобов'язання, визначені міжнародними нормами, основною перешкодою для інспекції праці в багатьох країнах є відсутність політичної підтримки. Часто це проявляється у розподілі державного бюджету. У багатьох країнах, що розвиваються, на всю систему управління праці виділяється менш, як один відсоток національного бюджету; іноді такі ресурси не перевищують 0,1 відсотка. Служби інспекції у свою чергу отримують усього лише частину цієї суми. Ціна, що їй доводиться платити державі за таке легковажне ставлення до

захисту праці, — незрівнянно вища: кількість нещасних випадків, хвороб, ухилень від роботи, жорстокої експлуатації, соціально-трудових конфліктів тощо перевищує 5 відсотків загального ВВП у багатьох країнах. Існують незаперечні підтвердження того, що ефективна система захисту праці значно зменшує такі втрати. Наприклад, міцна політична підтримка інспекції праці та дотримання норм у багатьох розвинutih країнах з ринковою економікою протягом останнього десятиріччя значно підвищили ефективність роботи інспекцій праці, а отже, скоротили соціоекономічні втрати як на макро-, так і на мікрорівні.

Навіть якщо інспектори праці переконані у корисності своєї роботи, вони не мають контролю над політичним і соціальним оточенням, у якому здійснюють свою діяльність. Їм важко виділити окремо зловживання дитячою працею на підприємствах, де ігноруються інші правові норми праці. Інспектори праці часто залишаються розчарованими, тому що з одного боку, від них вимагають забезпечення дотримання правил, тоді як з іншого за цим стоїть намагання не заподіяти шкоди економіці. Відсутність політичної волі, а отже, політичної підтримки інспекторів, коли вони наштовхуються на опір і непокору, звичайно, підбиває їх дух і впевненість, а також послаблює їх прагнення до покращень.

Недосконалість права: необхідність реформ

Політична воля і переконання повинні не тільки втілюватися у відповідні ресурси, а насамперед і понад усе забезпечити належну систему політики і правової бази для інспекції праці. Велика кількість застарілих, несистемних і дедалі складніших нормативних актів істотно шкодить роботі служб інспекції праці, функціональному і раціональному виконанню ними своїх обов'язків. У деяких країнах один лише трудовий кодекс містить по кілька тисяч статей, які доповнюються ще більшою кількістю паралельних або допоміжних норм. Це також стосується положень щодо праці дітей, які часто містяться у декількох різних законах, іноді не відповідаючи один одному. Перед інспекторами може висуватися вимога опанувати тисячі технічних і правових норм лише у сфері безпеки та охорони здоров'я — неможливе завдання, наслідком чого часто є інертність або застій.

У багатьох країнах раціоналізовано нормативну систему, викорінено суперечливі, часто такі, що накладаються одна на одну, або застарілі норми і стандарти. Інші доручили всім своїм регулюючим органам зробити законодавство простішим для розуміння, більш відповідним і "простим у використанні". Це значною мірою сприяло не лише кращому ро-

зумінню роботодавцями того, що від них вимагається, і таким чином поліпшенню стану дотримання закону, а й більш продуктивному здійсненню контролю за його дотриманням з боку інспекцій праці.

Для забезпечення продуктивності інспекції праці дуже велике значення має ясність законодавства і адміністративних нормативних актів. При невідповідності і прогалинах у законодавстві, де подається різний мінімальний вік, цілий ряд різних вікових обмежень у різних сферах праці дітей, а також хибні визначення (якщо взагалі такі даються) нешкідливої і шкідливої роботи, виконання закону стає фактично неможливим. Ситуацію не рятують норми, що повинні бути керівництвом для інспекції праці, оскільки часто є несистемними і складними.

Поліпшення інспекції умов роботи дітей можливе лише у разі, коли здійснюється розумний поділ роботи на "шкідливу" і "нешкідливу", виходячи з чітких принципів, що усувають перешкоди для розвитку дитини і забезпечують реальну перспективу захисту від зловживань та експлуатації. Використання принципів визначення "шкідливої роботи", що містяться у Рекомендаціях щодо найгірших форм дитячої праці 1999 року (№ 190), замість широких узагальнень, що переважають, таких як "небезпечна для здоров'я", може без сумнівів, допомогти зробити законодавство більш реальним. Також може допомогти раціоналізувати закони щодо дитячої праці і таким чином полегшити інспекцію і встановлення стандартів щодо чіткого ліміту віку відповідно до Конвенції про мінімальний вік 1973 року (№ 138), нижче якого жодна дитина не може працювати.

Деякі країни забороняють роботу у шкільний час, але не мають супроводжуючих норм про обов'язкову освіту, або передбачають мінімальний вік для праці і навчання дітей, що не збігається. Інші мають закони про обов'язкову освіту. Проте передбачають оплату за навчання навіть для сімей з низькими доходами або не забезпечують рівного доступу до освіти. Відповідність між правом і політикою має критичне значення для ефективної інспекції дитячої праці, і це вимога, яку ще не виконали всі країни.

Завдання ліквідації дитячої праці повинно бути чітко визначене у національному законодавстві і в політиці. Це потребує політичної волі щодо викоринення дитячої праці і його визначення як пріоритету національної діяльності. Держави повинні створити всеохоплюючі і чіткі комплекси законодавства щодо дитячої праці та інспекції праці. Складність і обмеженість законодавства можуть стати серйозною перешкодою для ефективного застосування права. Відсутність всебічного і

раціонального набору норм на національному рівні як щодо праці дітей, так і щодо інспекції праці робить діяльність інспекцій праці важкою, якщо не неможливою.

Виховання, соціальні установки і економіка

Навіть за умови наявності політичної волі і недвозначних, всебічних актів і норм, у яких чітко визначається, що дитяча праця не допускається, суворе їх дотримання саме по собі навряд чи принесе успіх. Крім практичних проблем інспекції, про які йдеться у цьому розділі, саме по собі є очевидним те, що там, де праця дітей процвітала без застосування санкцій протягом тривалого часу, необхідно проводити роботу щодо вироблення підходу до освіти і соціальних установок. Роботодавців і батьків необхідно виховувати і переконувати у необхідності змін.

Накладення санкцій, при тому, що воно спрямоване на забезпечення дотримання роботодавцями норм, може неумисно змусити дітей до більш небезпечних або гірших форм роботи, або навіть до праці на більш "невидимих" роботах. Інспектори можуть проїнятися співчуттям до батьків, що страждають від крайньої бідності і справляють враження, що у них немає іншого виходу, ніж посилати своїх дітей на роботу. Проте профілактичні заходи також можуть покращити усвідомлення суспільством необхідності ліквідації дитячої праці раз і назавжди. У контексті праці дітей необхідно розробити всередині інспекційних служб чітку, виражену, послідовну і відповідну політику, що встановлює баланс між двома широкими категоріями методів втручання інспекторів праці — "накладенням санкцій" і "профілактикою".

22.3 Повноваження інспекторів праці

Визначення повноважень інспекторів праці

Необхідно чітко визначити повноваження інспекцій праці. Необхідне недвозначне визначення ролі та функцій інспекції праці, а також його повноваження щодо дитячої праці. Законодавство повинне забезпечити загальний принцип, за яким інспектори можуть входити у приміщення і здійснювати їх обшук, а також визначити сектори або сфери, де такі повноваження обмежуються. Повноваження інспекторів праці повинні бути встановлені не лише стосовно їх власної діяльності, а й стосовно інших державних органів, об'єднань працівників і роботодавців, а також громадських організацій, роль яких полягає у захисті

прав дітей та самих дітей і їх сімей, таким чином, щоб вони всі розуміли роль інспекції праці і використовували її ефективно.

Разом з визначенням чітких повноважень щодо допуску до приміщень та їх обшуку спеціальні положення повинні регулювати право доступу інспекторів до місць, де використовується прислуга, або до приватних будинків де працюють діти. Їх також необхідно захистити від залякування з боку третіх сторін або старших посадовців. За створення перешкод для роботи інспекторів повинні застосовуватися суворі покарання або санкції. Якщо інспектори праці грають пряму або непряму роль у судових розглядах, вони повинні координувати свої дії з іншими правовими органами, такими як державна або генеральна прокуратура, з суддями та поліцією. Їм також необхідно буде навчитися розглядати скарги, проводити розслідування на підприємствах або у власному службовому оточенні, ініціювати судові справи і давати свідчення.

Вимоги до інспекторів праці

Інспекції праці повинні мати ефективний і підготовлений постійний штат з належним статусом у системі державної служби для виконання своїх обов'язків. Вони повинні бути ознайомлені з правом, умовами соціально-трудового та економічного середовища, а також із заходами, що повинні вживатися для захисту працівників взагалі і працюючих дітей, зокрема. Вони повинні вміти вести записи, збирати статистичні дані, аналізувати їх і складати звіти. Інспекції повинні також мати свою інфраструктуру служб забезпечення для ведення архівів і зберігання конфіденційності інформації. Об'єктивність та авторитет інспекторів праці має забезпечуватися через систему добору, умови їх найму і головне, — їх компетентність і поведінку.

З огляду на функції захисту і профілактики інспекторів праці, вони повинні вміти взаємодіяти з працівниками і роботодавцями з метою забезпечення їх співпраці щодо дотримання закону. Оскільки вони повинні брати участь у розв'язанні конфліктів, вони повинні бути добрими психологами і вміти спілкуватися, оскільки їх повноваження передбачають, крім роботодавців і працівників, їх співпрацю з урядовими посадовцями і технічним персоналом, з лікарями, інженерами, іншими професіоналами у сфері безпеки та охорони здоров'я, а також з інших питань охорони праці на підприємствах.

Проте загалом у країнах, що розвиваються, не вистачає людських і матеріальних ресурсів для виконання функцій інспекції праці. Можливо, існують справжні прагнення застосовувати закон, проте його вико-

нання далеко від бажаного, оскільки посади існують, але неможливо знайти кваліфікованих інспекторів, бракує також необхідних ресурсів для забезпечення навчання та придбання обладнання.

Навчання інспекторів з питань дитячої праці

Для того щоб зробити інспекцію праці більш ефективною у боротьбі проти праці дітей, інспектори повинні бути обізнані з проблемою і знати можливі її наслідки для дітей. Важливим аспектом ефективного застосування права є належна підготовка інспекторів. Для підвищення якості навчання, забезпечення відповідності інспекції своїй подвійній ролі профілактики і захисту, має застосовуватися позитивний досвід країн і передова практика, а також міжнародні норми. У процес навчання необхідно ввести розгляд досвіду проведених інспекцій для вивчення судової практики. Існує нагальна необхідність у покращенні навичок зі збору інформації, ведення записів, підготовки звітів і здійснення різних заходів для проведення ефективного моніторингу. Для цього навчання повинне передбачати практичні вправи. Інспекторам необхідно роз'яснювати справжню цінність усунення або регулювання дитячої праці як частини ширшого аспекту гарантій прав дитини. Тому навчання інспекторів праці повинне включати знання міжнародних стандартів і процедур звітування, що допоможе їм виконувати свою роль з установлення недоліків у законах і політиці.

Значна роль у боротьбі з дитячою працею обов'язково вимагає підготовки інспекторів з цілого ряду інших сфер, починаючи з самого явища дитячої праці, її сфери охоплення і діапазону, бажаності її усунення, а також відповідних міжнародних стандартів і національних правових норм. З огляду на делікатну природу дитячої праці є необхідність у підготовці з психології для роботи з заляканими і спантеличеними дітьми, які знають лише бідність, незахищеність і часто жорстокість, і які не мають уявлення про свої права і функції інспекторів праці. При роботі з випадками використання дитячої праці у нагоді може стати прийом на роботу інспекторів працівників жінок, оскільки їх діти, можливо, менше бояться. Вони звичайно більше підходять для випадків, коли використовується лише праця дівчат, або коли релігійні чи культурні устої вимагають, щоб з працівниками-дівчатами розмовляли і інспектували їх умови праці лише жінки.

Інспектори праці, що працюють у сфері боротьби з дитячою працею, часто дуже співчувають дітям-працівникам, їх сім'ям а також неможливим дилемам, з якими вони стикаються. Для багатьох батьків, особливо одиноких матерів і батьків, що живуть в умовах крайньої

бідності і знедоленості, просто не існує альтернативи тому, щоб посиляти дитину працювати. Діти, що працюють, означають виживання для сім'ї, і в них немає іншої мети, ніж просто фізичне виживання в даний момент. Навчання є відповідним способом для вироблення інспекторами необхідного професійного розуміння в таких емоційно напружених ситуаціях. Щодо цього аспекту роботи необхідно розробити чітку політику і ефективну методику.

Ресурси для інспекторів і їх статус

Роль інспекторів праці у боротьбі з дитячою працею пов'язана з їх статусом і умовами праці. Для того, щоб трудова інспекція була максимально ефективною, необхідно підвищити статус інспектора і покращити умови його праці. Інспектори праці постійно зазнають відчутного негативного тиску у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків через ризик, який вони начебто створюють своєю діяльністю, важливим економічним інтересам, чи то корпоративним, чи місцевим. Тому вони потребують визнання, поваги і підтримки на політичному рівні, а також з боку громадськості, однак цього важко досягти, якщо їх незалежність перебуває під загрозою, у них невисокий статус і неналежна заробітна плата та умови праці. На жаль, це часто саме так, і за таких обставин призводить до низької мотивації і малої ефективності, а в найгірших випадках — до серйозного ризику виникнення корупції та подальшого зниження статусу. Проблема залучення нових людей до лав інспекторату в деяких країнах є показником таких загальних проблем. Необхідно різними способами підвищувати заробітну плату і покращувати умови праці, і можливо, хоча й не обов'язково, збільшувати кількість інспекторів, оскільки інспекція праці передбачає набагато більше, ніж просто відвідування підприємств — що в будь-якому, було б неможливо.

22.4 Управління інспекцією дитячої праці

Чітка політика

Інспекція праці повинна мати всебічну національну політику приведення закону до виконання, в тому числі чіткі інструкції з політики щодо трудової інспекції і дитячої праці, що повинні, принаймні:

- зосереджуватись на профілактиці як основній меті і розробляти профілактично-спрямовані методи втручання;
- враховувати необхідність приводити в рівновагу консультативні та

наглядові елементи, інспекції без попередження і розумне застосування санкцій;

- враховувати необхідність використання додаткових елементів, таких як реєстрація народження і записи про відвідання школи, інформаційні послуги, мас-медіа, програми добровільного дотримання законодавства і процесуальні кодекси, надійні системи моніторингу, а також співпраця з іншими організаціями та органами.

Зокрема, політика має включати методику інформування, переконання, впливу і стимулювання роботодавців, що використовують дитячу працю, стосовно постійного дотримання закону.

Необхідні чіткі стратегії для:

- встановлення пріоритетів у ситуаціях, які є найбільш негуманними або небезпечними для неповнолітніх;
- визначення чітких цілей для втручання, таких як:
 - викорінення незаконного використання дитячої праці;
 - встановлення профілактичних заходів для покращення умов праці молодих людей, що працюють на законних підставах;
- поширення заходів на всі типи підприємств:
 - міські і сільські;
 - зареєстровані і незареєстровані;
 - видимі і невидимі;
- здійснення конкретних заходів з урахуванням того, що призначенням інспекції є забезпечення дотримання закону, а не лише застосування санкцій.

Планування і визначення пріоритетів

За умови, якщо існує і чітка політика і політична воля до дій, центральний інспекційний орган може організувати виконання програм інспекції, які або включають питання, пов'язані з дитячою працею, до інших аспектів, що необхідно розслідувати, або спрямовані конкретно на боротьбу з використанням дитячої праці.

Іноді інспекційні плани, засновані на кампаніях або спеціальних національних чи секторальних програмах, об'єктом яких є проблеми, що вже серйозно постали, або можуть серйозно постати, наприклад, проблеми, пов'язані з конкретною речовиною або процесом, що використовується у галузі, або окремою категорією працівників (у тому числі працівників-дітей), або проблеми, визнані особливо серйозними в даній

галузі. Пріоритет можна надати пошуку і ліквідації найгірших форм дитячої праці, що переважають у даній країні.

Спеціальні інспекції, розслідування і додаткові візити

Крім звичайних або чергових інспекцій, можуть також проводитися спеціальні інспекційні, додаткові або колективні відвідування, кожне з яких має свій власний перелік передумов, методик і результатів. Інспекція може стосуватися окремих питань (безпека і охорона здоров'я), або всіх аспектів захисту працівників. Загальний підхід, звісно, є економічно вигіднішим, однак і вимогливішим, що потребує вищого рівня компетенції. Спеціальні відвідування можуть бути пов'язані з розслідуванням нещасних випадків або скарг чи збиранням інформації; вони також можуть бути спеціально замовлені для виявлення та розгляду випадків використання незаконної праці дітей. Часто з метою розслідування незаконних форм зайнятості інспекції організовуються на основі співробітництва із залученням агентів, що не входять до штату інспекції, таких як трудові адміністратори, інші державні агенти, представники організацій ринку праці, експерти з моніторингу від громадських організацій і, можливо, інших органів.

Ефективність інспекції також залежить від ретельності проведення додаткових відвідувань. Такі відвідування повинні здійснюватися, якщо роботодавець одержав вказівку виконати певні дії у визначений термін, після чого на нього накладаються правові зобов'язання. Додаткові відвідування також доцільно проводити у разі запровадження нових положень або політики, і коли інспектор хоче переконатися, що відповідні дії було виконано. Програмуючи дії щодо інспекції дитячої праці важливо надати їй належної пріоритетності і виділити конкретний час, або так звані "дні інспектора" для уникнення ситуації, коли роботі заважає виконання інших функцій.

Скарги

Інспекційні відвідування підприємств можуть ініціюватися самою інспекційною службою, або проводитися за скаргами людей. Зазвичай, скарги подають люди, які постраждали, — жертви або їх представники. При цьому працівники-діти або члени їх сімей, як правило, не повідомляють про випадки використання праці дітей (за винятком, можливо, примусової праці), оскільки обставини складаються так, що вони не бачать альтернативи і тому зацікавлені у її збереженні. Вони можуть навіть і не знати, чи забороняється щось законом.

Члени суспільства як окремі громадяни або члени якоїсь організації могли б відігравати важливу роль у повідомленні про випадки використання дитячої праці. У більшості країн, де широко використовується дитяча праця, про конкретні зловживання повідомляється рідко, проте краща інформованість громадськості і підготовка інспекторів може збільшити кількість скарг.

Координація і співпраця з іншими органами, а також з організаціями працівників і роботодавців

Сама по собі інспекція праці не може розв'язати проблеми дитячої праці, проте напевно, може зробити дуже цінний внесок. Це означає співпрацю з відомствами освіти, охорони здоров'я, а також соціальних питань, чийм завданням є гарантування безпеки і добробуту населення взагалі і дітей зокрема. Це означає і співпрацю з місцевими органами, які можуть допомогти визначити установи, де використовується дитяча робоча сила, а також полегшити доступ до них інспекторів праці.

Важливо встановити добрі робочі стосунки з роботодавцями та організаціями роботодавців, а також з громадськістю, яка може допомогти інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків. Необхідно наголосити на важливості координації і співпраці, оскільки це створює атмосферу, в якій інспекція праці розглядається не лише як така, що повідомляє про порушення, а й працює разом з усіма учасниками, дії яких спрямовані на ліквідацію дитячої праці. Робота з державними установами, роботодавцями і працівниками, а також з іншими заінтересованими групами, такими як громадські організації, має дуже велике значення, оскільки такі групи часто мають хороші можливості для виявлення випадків зловживань та для підтримки дітей після звільнення їх від роботи.

Процедури інспекції повинні включати, зокрема, співпрацю з поліцією, соціальними службами і судами у справах неповнолітніх. Посередництво виявилось особливо корисним у розгляді делікатних аспектів використання дитячої праці, і воно повинно заохочувати до співпраці з організаціями роботодавців і працівників через колективні переговори, структури, що представляють інтереси працівників, та інші засоби ведення діалогу на рівні підприємства.

Збір даних

Інспектори також повинні залучатися до систематичного збору інформації щодо характеру та обсягів використання дитячої праці, на-

приклад, за секторами — даних, якими можна згодом скористатися при виробленні політики, планування моніторингу або для публікацій і досліджень.

22.5. Окремі проблеми інспекції

Пошук приміщень та отримання доступу до них

Однією з перешкод на шляху ліквідації дитячої праці або поліпшення умов праці неповнолітніх є те, що часто її використовують у неофіційному секторі. Якщо діяльність інспекції праці планується лише на основі офіційних реєстрів підприємств, вона охоплюватиме тільки частину установ країни. Нечасто можна знайти яку-небудь значну кількість даних про працівників-дітей на таких офіційно зареєстрованих підприємствах, принаймні у країнах, що промислово розвиваються.

У деяких країнах контролю підлягають лише зареєстровані, організовані, великі або середні і в багатьох випадках виключно міські підприємства. У такому разі інертність та обмежені ресурси можуть перешкоджати інспекторам виконувати свої консультативні і правозахисні функції в інших сферах, зокрема на малих підприємствах неофіційного сектору економіки. З огляду на це, часто це дуже важко відстежувати випадки використання дитячої праці. При цьому якщо інспектори можуть розширити поле своєї діяльності за межі зареєстрованих підприємств, у них більше шансів досягти успіху у виявленні сфер, де використовується дитяча робоча сила.

Оскільки більшість випадків використання дитячої праці виявляється в неофіційному секторі, як у місті, так і на селі, в домашній діяльності, здійснюваній у сім'ях дітей, або як у разі з надання послуг з прислужування, у "невидимих" місцях роботи, таких як власний будинок дитини або будинок когось іншого, інспекторам дуже важко, а іноді й просто неможливо на правових підставах отримати до них доступ. Перед інспекторами у таких неформальних ситуаціях постають проблеми законного втручання, не кажучи вже про практичні труднощі отримання доступу до місць роботи у неофіційному секторі, що постійно міняють місце розташування (наприклад, на вулиці).

У більшості країн законодавством встановлено, що коли робітники живуть і працюють в одних і тих самих приміщеннях, то для того, щоб увійти до такого приміщення, необхідний дозвіл людини, яка його займає. Якщо у дозволі відмовлено, інспектор, як правило, мало що може

зробити, незважаючи на те, що там може працювати велика кількість людей, чиї умови праці можуть бути вкрай незадовільними. Справді, цією вимогою часто зловживають саме з метою приховання незаконних форм найму, в тому числі дитячої праці, від контролю інспектора.

Недостатнє розуміння ролі інспектора

Труднощі, пов'язані з тим, що люди проживають у розпорошених приватних житлах, дають багато можливостей для шахрайства. Це також трапляється, коли люди, яких повинен захищати інспектор, не розуміють повністю, для чого служить інспекція, або надто бояться співпрацювати. За таких обставин, для того, щоб завоювати їх довіру, отримати інформацію і потім вжити необхідних коригувальних заходів, інспектор повинен керуватися здоровим глуздом і покладатися на силу переконання.

Сама тільки присутність незнайомця, тобто інспектора праці, може бути сигналом для дітей, які працюють у сільському господарстві або в інших секторах, для того, щоб зникнути з робочого майданчика. Тому для забезпечення ефективності інспектори праці повинні діяти дуже швидко. Проте батькам часто необхідна допомога дітей поруч з ними під час роботи, оскільки коли робота приносить малий прибуток, батьки змушені користуватися будь-якими наявними можливостями.

Відсутність співпраці з боку дітей

Загальною проблемою для інспекторів є неналаштованість на співпрацю самих працівників-дітей (часто нав'язане їм роботодавцями) і їх батьків, для яких негативні конотації щодо дитячої праці не є обов'язково очевидними. Вона забезпечує їм доходи, хоч і невеликі, а іноді й можливість отримати якесь мінімальне навчання — що у деяких випадках може бути більш привабливим, ніж можлива альтернатива неналежної шкільної освіти і потім безробіття — і тому вони, можливо, не дуже високо оцінюють роботу інспектора праці. Крім складності щодо такої потенційно негативної реакції, в інспекторів часто немає іншого вибору, як вдаватися до певної правової або навіть фізичної сили для виконання своїх зобов'язань. Це не є добре з професійної точки зору, а також порушує серйозне питання особистої безпеки інспекторів. Це, в свою чергу, пов'язано з більш широким питанням обмежень щодо належного проведення інспекції праці у небезпечних або жорстоких умовах, і доводить необхідність посилення та підвищення статусу і умов праці інспекторів взагалі. У разі, коли діти не співпрацювали з інспекторами, було досяг-

нуто певного успіху завдяки використанню багатодисциплінарного підходу, працюючи, наприклад, з поліцією у справах неповнолітніх, трудовими судами або соціальними службами.

22.6 Забезпечення дотримання закону і застосування санкцій

Труднощі

Застосування санкцій у даній сфері інспекції праці в жодному разі не є простим, і перешкоди, що їх необхідно подолати, можна назвати такі:

- підтвердження віку дітей;
- складність, про яку вже говорилося, фактичного виявлення випадків незаконного використання дитячої праці;
- економіка бідної сім'ї;
- ставлення батьків і самих дітей;
- значні втрати часу інспектора та ресурсів, необхідних для доведення навіть однієї справи до суду.

Незначний статус інспекторів праці у деяких країнах-членах МОП серйозно підриває їх рішучість у вимаганні будь-яких правозахисних дій. Проте ці труднощі в жодному разі не можуть виправдати відсутність дій або кволе приведення закону до виконання.

Важлива політика санкцій

Врешті-решт, інспекція без рішучого правозастосування і правозастосування без застосування наявних і ефективних правових санкцій не зменшить масштабів використання дитячої праці. У разі коли закони, що забороняють експлуатацію дітей, не будуть вважатися такими, що їх належить наполегливо і беззастережно застосовувати і виконувати, роботодавці, які діють з найкращими намірами і дотримуються закону, будуть розчаровані тим, що опинилися у не вигідному становищі з точки зору конкуренції, тоді як безжалісні і байдужі роботодавці й надалі отримуватимуть вигоду від безкарного невиконання закону.

При тому, що чітке законодавство і політична підтримка мають велике значення, життєво важливим є також ефективне програмування різних типів інспекції і розслідувань. Крім того, при виявленні серйозних випадків незаконної експлуатації дітей або коли дітям загрожують

значні ризики механічної, хімічної або психологічної шкоди, і зокрема, коли роботодавець не припиняє такої практики негайно, застосування санкцій повинне бути негайним і рішучим.

У забезпеченні доведення серйозних порушень до суду та їх ефективного розгляду інспекторів повинне заохочувати і підтримувати керівництво. Важливо також, щоб ці випадки широко висвітлювалися, і не лише як попередження роботодавцям, що не дотримуються закону, а і як заохочення роботодавців, налаштованих на співробітництво, а також як сигнал широкому суспільству про те, що з експлуатацією дітей не можна миритися.

23.1 Обґрунтування застосування окремого підходу

Малі і середні підприємства (МСП) історично визначалися за різними критеріями, в тому числі:

- кількість людей, які на них працюють;
- обсяги продукції або її реалізації;
- вартість засобів, що використовуються;
- чи працює власник підприємства разом з працівниками;
- ступінь або його відсутність у спеціалізації з менеджменту.

Значущість критеріїв може відрізнятися відповідно до того, чи розглядається питання сприяння або захисту МСП, застосування трудового законодавства чи інших спеціальних заходів. На практиці кількість найманих працівників, можливо, є найбільш поширеним критерієм, який і використовується в цьому розділі.

До категорії МСП належать підприємства офіційного сектора середніх розмірів, на яких працює 150 працівників, середні підприємства, де працює не більш як 50 працівників, сімейний бізнес, у якому беруть участь три-чотири члени сім'ї, надомне виробництво, ремісничі підприємства, мікропідприємства (менш як 10 виробників) і самостійні працівники у сфері неофіційної економіки. Цей термін поширюється на всі типи власності, в тому числі на компанії з обмеженою відповідальністю, акціонерні товариства, кооперативи і фірми, що належать одному власникові. Сюди входять виробничі підприємства, що працюють у сфері малого будівництва і будівництва шляхів, транспорту, ремонтно-технічного обслуговування, торгових і професійних послуг. Взагалі категорія охоплює всі підприємства, де основні операційні та адміністративні управлінські рішення зазвичай приймаються однією (або щонайбільше двома) особою(ами). Якщо розглядати розміри підприємства,

то середнє підприємство, де працює 150 робітників, менше відрізнятиметься від великого підприємства, ніж від малого, де працює усього лише 20 робітників.

Проблеми МСП: продуктивність та умови праці

Результати діяльності малих підприємств, чи то в плані ефективності, чи умов праці, чи ступеня соціального захисту, різні. У багатьох країнах існують МСП, які є високоприбутковими і продуктивними, і пропонують добрі умови праці і заробітну плату, проте в інших частинах світу, зокрема у країнах, що розвиваються, продуктивність, ефективність, рівень зарплат і соціальні норми слабкі, а в багатьох випадках — неприйнятно низькі.

Є певні ознаки того, що загалом гірші умови найму, запропоновані МСП, можуть, принаймні частково, компенсуватися нефінансовими перевагами. Деякі працівники вважають, що МСП краще розуміють значення їх роботи у компанії, пропонують кращий особистий контроль їх роботи, кращу вірогідність сприйняття чийось ідей і легші стосунки з іншими працівниками на підприємстві.

Проте взагалі низька заробітна плата, слабкі навички праці, недостатні ресурси і порівняно шкідливе робоче середовище є нормою. Робочий день — довгий. Нерідкими для країн, що розвиваються, є 12-годинна робоча зміна і робочий тиждень, що триває сім днів. Для виконання важкої роботи можуть наймати малих дітей. Обладнання, що використовується, може бути застарілим за конструкцією, неналежним чином утримуватися, а також можлива робота з шкідливими хімікатами. Робочі майданчики можуть бути розташовані у сімейному житлі, і таким чином становити небезпеку не лише для працівників, а й для членів їх сімей, або в зонах нетрів, де перенаселеність, спека, запиленість і незадовільна вентиляція є постійними проблемами. Санітарно-гігієнічні норми, норми пожежної безпеки, засоби захисту і перша допомога загалом перебувають на низькому рівні. На працівників, які постраждали від нещасних випадків, може не поширюватися робоча компенсація. Більш того, зарплата не лише взагалі є нижчою на таких підприємствах, але може і невчасно виплачуватися. Такі умови, що переважають, призводять загалом до формування слабкого робітничого середовища. Умови праці і проблеми безпеки та гігієни праці, здається, нерозривно пов'язані з проблемами виробництва, однак розв'язання проблеми неналежних умов можуть самі себе окупили за рахунок кращих результатів діяльності підприємства і навіть дати істотні переваги у продуктивності і конкурентоспроможності.

Дедалі більше даних, якими оперує МОП, свідчать про те, що поліпшення умов праці і середовища, справедливий розподіл доходів та забезпечення соціального захисту можуть бути основними факторами ефективності і конкурентоспроможності підприємства. На інноваційних підприємствах якість роботи і продукції чи послуг є елементами однієї стратегії; залучення і заінтересованість працівника — невід'ємна частина функціонального розвитку підприємства, а соціальна ефективність і ефективність середовища тісно пов'язані з економічною ефективністю. Об'єктом уваги трудової адміністрації та інспекції праці зокрема, є питання про те, як можна сприяти розвитку малого підприємства, що поєднує економічну ефективність і створення робочих місць з належними соціальними стандартами, умовами праці і захистом праці. Факти свідчать про те, що здорове політико-регуляторне середовище, ефективні системи надання послуг, а також створення структур співробітництва і тристоронніх угод можуть відігравати важливу роль у досягненні цієї мети.

Якщо правдою є те, що найбільші проблеми часто зустрічаються на малих підприємствах, то правдою є і те, що значна кількість МСП дбає про охорону праці і здоров'я, звісно, у багатьох розвинутих країнах ринкової економіки.

Трудові стандарти

Національними актами законодавства набирають чинності стандарти МОП (а іноді наднаціональні норми), що відображає національну політику у сфері захисту працівників. Загалом, цей комплекс національного і міжнародного законодавства поширюється на всіх працівників, незалежно від розмірів підприємства. При цьому МСП можуть посилятися на особливі обставини, оскільки вони не завжди відповідають нормам, дотримання яких вимагають від великих підприємств. Тому в багатьох міжнародних і національних актах трудового права уже передбачаються винятки і спеціальні положення, спрямовані на відображення економічних умов МСП і на пошук рівноваги між, з одного боку, сприянням такому потенційно важливому джерелу робочих місць, а з іншого — утриманням прийнятних і справедливих трудових норм. МОП — проти будь-якого дерегулювання, яке нівелює найважливіше захисне законодавство або відкриває дорогу для незадовільних або експлуатаційних умов. При цьому вона приймає як усунення непотрібних положень (або їх заміну на інші, які дають бажані результати при меншій бюрократії), так і більш гнучке застосування правових норм, як, наприклад, відведен-

ня більшого часу на виконання, якщо на противагу цьому передбачаються інші прийнятні заходи.

Іноді МСП напштовхуються на особливі труднощі в застосуванні трудового законодавства, оскільки під час його розробки їх особливі характеристики не враховувалися. Ось чому роботодавці, працівники і розробники політики схильні скаржитися на недиференційовані нормативні бази. В умовах сьогодишньої світової експансії сектора МСП нормативні рамки необхідно адаптувати до особливого характеру МСП. Такі рамки приводять у відповідність слабкість багатьох МСП і необхідність забезпечення прийнятих прав для їх працівників, не руйнуючи при цьому стандартів на підприємствах, які є досить сильними для того, щоб їх дотримуватися. Існує нагальна потреба в засобі адаптації національного і міжнародного трудового права до характеристик МСП.

Скорочення нормативних обмежень щодо МСП

Невеликі фірми виходять з тіні великих компаній. Їх дедалі частіше розглядають як форму організації, що потребує спеціальної політики та інститутів, які б відповідали їх потребам. МСП не є масштабною копією великих фірм. Багато державних установ тепер розглядають відповідність застосування до малих фірм політик, які були розроблені здебільшого для великих фірм або організацій.

Більше того, в багатьох країнах було створено консультаційні комітети вищого рівня, до складу яких часто входять представники приватного сектора, для оцінки існуючих політик і нормативних документів, а також у разі потреби надання рекомендацій щодо необхідного вдосконалення. Увагу було зосереджено на необхідності зменшення адміністративного тягара для всіх підприємств і зокрема для малих та середніх, із застосуванням стратегії перегляду існуючих нормативних актів, ретельної оцінки нових нормативних актів та періодичного перегляду нормативних актів у майбутньому. Іншим важливим елементом стратегії є спрощення адміністративних процедур. Особливу увагу було приділено вимогам щодо звітування МСП.

У 1999 році країни ЄС використовували принаймні три з таких підходів:

- інформування і консультування щодо вимог і адміністративних процедур;
- спрощення адміністративних форм;
- створення спеціальних правил для МСП;

- заміна або спрощення існуючих законів;
- оцінка можливих результатів запровадження нового законодавства;
- дослідження адміністративного тягара, який несуть МСП;
- більша зручність у використанні нормативних рамок.

23.2 Пріоритети на майбутнє

Краще розуміння потреб МСП

Немає ніяких сумнівів у тому, що досвід, якого набули інспектори праці у роботі з великими підприємствами, є актуальним і для МСП. Проте, здається, існують певні специфічні обмеження щодо застосування деяких підходів, які були розроблені насамперед для (і часто за участі) більших підприємств офіційного промислового сектора, до різних типів МСП, зокрема в неофіційному секторі. Важливі інноваційні концепції, такі як Внутрішній контроль (ВК), або системи управління безпекою і охороною здоров'я, що підлягали інспекції, як правило, розроблялися з орієнтацією на більший і більш організований тип підприємства. Якщо, наприклад, на підприємстві немає взагалі будь-якої "системи" управління, як це часто буває з МСП, важко уявити, як там може бути ефективно впроваджено систему управління гігієною та безпекою праці. Це, звичайно, може вимагатися законом і переслідуватися більш-менш суворими санкціями з сумнівними наслідками; проте такий режим не забезпечить "володіння" підприємцями МСП — передумови схвалення і стабільності, а отже, і загального успіху політики.

З огляду на нерішучість, наприклад, шведських роботодавців МСП щодо прийняття запропонованого законом режиму ВК, було розроблено новий метод, який ґрунтувався на трьох чинниках, вважалося, могли б прийняти малі компанії:

- контроль робочого середовища з використанням контрольного листа і складенням плану зменшення ризиків та виправлення недоліків;
- проведення зустрічі з усім персоналом раз на рік і обговорення (восьми) готових питань, що стосуються різних аспектів внутрішнього контролю у нормативних документах;
- перевірка, чи після того, як це буде зроблено, охорона праці вищої якості стала частиною щоденної практики підприємства.

Потреби, які відчувуються, об'єктивні потреби і попит

Оскільки для того, щоб працювати успішно, підприємствам необхідно знати своїх клієнтів, інспектори праці повинні сформулювати чітке розуміння ситуації МСП, щоб вони могли належним чином відповісти на їх потреби і розробити для них відповідні послуги.

У 1998 році Комітет донорських агенцій з питань розвитку МСП запропонував, щоб відправною точкою у розробленні будь-якого заходу, спрямованого на досягнення рівня МСП, була оцінка їх потреб і бачення. Головною для будь-якого такого підходу щодо МСП є думка, що результати їхньої діяльності можуть бути покращені за рахунок зміни різних факторів, які на них впливають. Це і фактори з боку попиту і фактори з боку пропозиції (в тому числі мережі, наявність інформації, урядові рішення і політика). Досвід МОП щодо багатьох країн, які розвиваються, показує, що МСП реагують на це позитивно, і вони навіть готові платити за можливість отримання послуг, які, відповідали б потребам на даний момент.

З цього випливає висновок, що інспекції повинні так само провадити заходи і послуги, на які є попит з боку МСП. Проте МСП не завжди знають, що найбільше відповідає їх інтересам і не завжди мають повне уявлення про всі фактори, що стосуються їхнього бізнесу. Тому на роз'яснення їм потенційних вигод, які можна отримувати від запропонованих послуг, можуть бути спрямовані заходи, що ґрунтуються на зовнішньому аналізі потреб МСП.

Розв'язання питань

Центральною є проблема, пов'язана з узгодженням двох основних питань з інспекції праці: по-перше, велика кількість нових правових, технічних і концептуальних вимог першого десятиліття двадцятого сторіччя; по-друге, зростання тиску з боку урядів, організацій роботодавців і працівників і, зокрема, громади МСП щодо контролю витрат і скорочення "інспекційного тягара" при загальній політиці сприяння розвитку МСП і, як результат, значному збільшенню кількості робочих місць.

Особливо актуальними є такі питання:

- обізнаність з потребами МСП;
- перегляд нормативних актів;
- пошук альтернативи нормативним актам;
- налагодження стратегічного партнерства;

- нові напрямки ідеї;
- менторство.

23.3 Шість можливих ініціатив

Формулювання розуміння потреб МСП

По-перше, як розробники політики, так і інспектори регулюючих органів повинні оцінити і зрозуміти реальні потреби МСП і потреби, які відчуються. Для цього може стати у нагоді підхід за окремими секторами.

У 1996 році робоча група, створена при австралійському уряді описала потреби МСП (як реальні, так і ті, що відчуються) таким чином:

Ділова громада розчарована і пригнічена складністю, а також обсягами витрат, пов'язаних з дотриманням вимог державного регулювання і звітуванням. Маленькі підприємства часто не розуміють своїх обов'язків щодо дотримання законів і відчують прихований страх перед покаранням за те, що вони роблять щось не те. Урядові підрозділи та органи повинні впровадити широку послідовну програму дій, спрямовану на полегшення тягаря і надання власникам малих підприємств більшого часу на управління та розширення свого бізнесу. Існує необхідність у зміні культури управління як передумови розвитку культури профілактики в МСП. Уряди повинні виключити непотрібне регулювання і покращити якість управління. Запропоноване регулювання потребує докладнішого вивчення з метою забезпечення мінімізації тягаря, який несе малий бізнес. Підрозділи та органи, які відповідають за регулювання, повинні контролювати вплив їх вимог щодо звітності і виконання правил на малий бізнес та доповідати щороку про їх успіхи щодо зменшення такого тягаря¹.

"Тягар" визначається як вся додаткова звітність та інші дії, що їх повинні виконувати представники малого бізнесу для дотримання державних нормативів. Це відповідає часу та витратам, що перевищують обсяги і виходять за межі нормальної комерційної практики. Цей тягар включає втрачені можливості і дестимуляцію щодо розширення бізнесу. Малі компанії (не лише в Австралії) витрачають дорогий час на визначення, якими є їх зобов'язання перед державою, а потім витрачають ще більше часу на надання однієї й тієї самої інформації різним державним органам, часто на федеральному рівні, рівні штату і місцевому рівні. Обмін

¹ Commonwealth Government of Australia: The Small Business Report {Доповідь про малий бізнес} (Canberra, 1996).

інформацією, що потребує від малої компанії найбільшого часу, відбувається на початковій стадії або коли умови її діяльності змінюються і коли вона надає періодичні звіти і рапорти державі. Основною проблемою є відсутність координації на різних рівнях влади, а також між різними державними органами. Малим компаніям потрібен "універсальний магазин", де вони могли б проводити свої ділові операції з усіма відповідними державними службами і отримувати всю необхідну інформацію та інструкції.

Такі ініціативи могли б спростити співпрацю з рядом підрозділів, що б зменшило для малого бізнесу витрати, пов'язані з дотриманням закону. Початкові організаційні витрати можуть бути щедро відшкодовані в середні терміни за рахунок заощаджень залучених органів. Крім того, для подальшого удосконалення регулювання необхідно змінити культуру розробників політики та регулятивних органів.

Тому представниками бізнесу висловлено ряд ключових думок з приводу видатків, пов'язаних з дотриманням закону:

- При тому що МСП погоджуються з необхідністю певного втручання держави і готові виплачувати належну їм частку видатків, представники малого бізнесу зазвичай відчують себе пригніченими і неспроможними справитися з вимогами держави. Більше того, власники малих компаній бояться зробити щось не те і радше упустять добру можливість для бізнесу, ніж не погодяться з державними органами.
- Існує різниця у сприйнятті між реформаторами державного регулювання і представниками малого бізнесу. При тому, що перші посиляються, з певною справедливістю, на значні реформи, представники малого бізнесу вважають, помилково чи ні, що ситуація погіршується.
- МСП постійно відзначають необхідність зміни культури регулювання; часто саме поведінка регулюючих органів, як і саме регулювання, є причиною для занепокоєння.
- Розробники політики часто несвідомо провокують виникнення багатьох проблем, оскільки вони визначають вимоги, яких повинен дотримуватися малий бізнес, у середовищі, ізольованому від досвіду практичної діяльності. Розробники політики повинні нести більшу відповідальність за рішення, які вони приймають, і усвідомлювати, які наслідки можуть мати такі рішення для малого бізнесу.
- Малий бізнес вимагає від держави впевненості і простоти, і готовий відмовитися від певних вигод заради того, щоб це отримати.

- Втрачений час — найяскравіша ілюстрація. Для представників малого бізнесу час, витрачений на виконання вимог держави, — це втрачений час, який можна було віддати на ведення і розширення бізнесу.

Перегляд регулятивної системи

По-друге, необхідно ретельно переглянути регулятивну систему. Наприклад, в дослідженні і аналізі Головного управління з питань гігієни та безпеки праці Великої Британії, відзначається необхідність:

- постійного оновлення і забезпечення ясності законодавства;
- розроблення доброго, простого, зрозумілого посібника;
- надання допомоги малим фірмам у дотриманні ними (мінімальних) правових вимог з боку інспекції.

В австралійському звіті, до якого ми вже зверталися вище, викладаються такі основні корисні принципи:

- регулювання соціально-трудова питань (і збирання інформації) відіграє логічну і зрозумілу роль у сучасному суспільстві;
- регулювання і збирання інформації повинні відповідати мінімальним вимогам для досягнення поставлених завдань;
- принципи регулювання повинні розроблятися за узгодженням з групами, на які воно поширюватиметься, на засадах прозорості;
- регулювання повинні здійснювати органи, які найбезпосередніше пов'язані з даною сферою;
- регулювання повинно розроблятися, управлятися і застосовуватися таким чином, щоб мінімізувати витрати МСП, пов'язані з виконанням вимог;
- повинно забезпечуватися вільне надання ясної і простої інформації щодо зобов'язань і вимог стосовно дотримання правил;
- розробляючи і здійснюючи управління регулюванням, регулятивні органи повинні добре розуміти умови, в яких перебуває малий бізнес;
- необхідно чітко визначати регулятивні обов'язки та ефективні механізми відповідальності.

Тобто, регулятивна система повинна бути сучасною, всеохоплюючою, зручною у користуванні і настільки простою, наскільки це можливо.

Додаткові підходи до регулювання

По-третє, необхідно активніше досліджувати і здійснювати пошук альтернатив регулюванню. Альтернативи — це саморегулювання,

співрегулювання або кодекси поведінки чи процесуальні кодекси. Як правило, вони є частиною схеми саморегулювання соціально-трудова питань. Вони можуть мати форму етичного статуту, принципів відповідної практики, статуту служби тощо. Співрегулювання застосовується в разі, коли саморегулювання соціально-трудова питань є обов'язковим, як, наприклад, у випадку з обов'язковими процесуальними кодексами. Програми добровільного дотримання, такі як "модель роботодавця", розроблена Німецькими спільними асоціаціями страхування від нещасних випадків (Berufsgenossenschaften), як альтернатива передбаченій законом інспекції, також належать до цієї категорії.

Часто ці схеми є справжньою альтернативою передбаченим законом правилам регулювання. Серед потенційних переваг можна зазначити:

- **відповідність** — кодекс було розроблено тими, хто безпосередньо пов'язаний з сектором або з проблемою;
- **прийнятність** — з тих же причин;
- **гнучкість** — кодекс може реагувати на зміни в умовах галузі або у бізнес-практиці;
- **ефективність** — зменшення витрат, пов'язаних з механізмами подання скарг, які в іншому випадку могли б призвести до передачі справи в суд;
- **зрозумілість** — навіть щодо виконання правових зобов'язань тексти можуть викладатися простою неюридичною мовою;
- **вибір** — роботодавці мають право обирати інші рішення; вони схильні до того, щоб мати у своєму "володінні" рішення або моделі за своїм власним вибором;
- **упевненість** — якщо вони дотримуються кодексу, то можуть бути впевнені, що роблять те, що треба (у разі конфлікту завжди буде перехід зобов'язання доказу);
- **зменшення витратів, пов'язаних з дотриманням** — саморегулювання, хоча й не обходиться без витратів, повинно бути економічно вигідною альтернативою регулюванню, передбаченому законом;
- **дієвість** — краща якість продукції або норм надання послуг; підвищений рівень задоволення клієнта; вищий рівень безпеки і охорони здоров'я працівників.

Підтримка налагодження стратегічного партнерства

По-четверте, з огляду на структурну слабкість традиційних соціальних партнерів у секторі МСП необхідно розвивати нові види стратегічного

партнерства або переглянути і поживавити вже існуючі. Інспекторат повинен поглянути за межі традиційних організацій соціальних партнерів. У Німеччині окружні асоціації ремісників виявилися дуже дієвими у забезпеченні інформування з питань захисту праці та наданні простих і актуальних концепцій МСП за підтримки і керівництва з боку інспекторату, або через зовнішні багатодисциплінарні послуги, або через організацію надання спільної послуги, якою можуть користуватися всі відповідні професійні установи.

Більше того, інспекція праці повинна брати участь у виконанні державних і донорських програм, кількість яких зростає, для створення нових робочих місць і збільшення зайнятості через розвиток МСП. Звісно, до програм з розвитку зайнятості населення можуть і повинні включатися концепції з охорони праці, що свідчать про взаємозв'язок між кращими умовами праці і вищою продуктивністю. З такого життєво важливого питання повинні співпрацювати різні підрозділи, які у більшості країн належать до однієї і тієї самої системи управління питаннями праці при одному міністерстві, хоча це не завжди трапляється в житті. Проте початкова фаза розвитку МСП — це якраз час, коли майбутні роботодавці схильні до найкращого сприймання і доступності. Інших стратегічних партнерів можна знайти в організаціях з питань соціального забезпечення, з питань компенсацій працівникам або страхувальних. Іноді така співпраця триває дуже довго, іноді вона відсутня, навіть якщо інспектори і служби страхування від нещасних випадків існують поряд і обслуговують тих самих клієнтів. Там, де інспекції з питань безпеки та гігієни праці об'єдналися з робочими компенсаційними органами, орган правозастосування має набагато кращий ресурс і базу даних, що дає кращий доступ до, і входження в сектор МСП.

Співпраця інспекцій праці з державними (а, можливо, і приватними) службами з питань гігієни та безпеки праці з метою покращення гігієни та безпеки праці на МСП — це ще один приклад потенційно успішного стратегічного партнерства. У Фінляндії існує 1 080 підрозділів гігієни праці, в яких працює 700 терапевтів, 1 500 медсестер з гігієни праці і 200 фізіотерапевтів (які працюють на постійних умовах) і 11 окружних органів з питань захисту праці, в яких працює 400 інспекцій праці. Спільним об'єктом інспекції обох організацій є 225 тис. підприємств (і державних установ). З цих підприємств 94 % — дуже малі (менше 10 працівників) і лише на 60 % з них є служба безпеки та гігієни праці. Покращення умов праці щодо охорони здоров'я і безпеки — це спільна мета як служби безпеки та гігієни праці, так і інспекції праці.

Обидві служби відвідують робочі приміщення. За результатами дослідження обидві служби вбачали велику необхідність у кращій структурній співпраці, проте існувала нагальна необхідність додаткових офіційних угод між цими органами, і зокрема, вказівок від вищого керівництва.

Так само в Японії було організовано проект, метою якого було зміцнення існуючих виробничих центрів сприяння захисту здоров'я шляхом створення центру в кожній префектурі для кращого надання консультаційно-інформаційних послуг, а також для впливу на малі підприємства.

Структурна слабкість представництва соціальних партнерів на рівні підприємства у секторі МСП загальновідома. У Швеції уряд зробив крок уперед для подолання цієї слабкості, допомігши організувати систему регіональних представників служб безпеки праці. Ці люди працюють в одній організації, проте відповідають за значну кількість підприємств в окремому секторі чи регіоні. Держава покриває близько 70 % видатків, пов'язаних з роботою цієї системи. Подібна схема з успіхом працює на пілотній основі у Великій Британії, застосовуючи секторальний підхід, однак без державних субсидій.

Пошук нових способів донести ідею

По-п'яте, необхідно знайти нові способи, як пояснити цільовій групі МСП, що не варто або навіть неправильно вибирати між продуктивністю та охороною праці. Вони повинні зміцнювати одна одну, і досвід МОП показує, що дуже важливо переслідувати обидві цілі одночасно. Така позитивна динаміка взаємозв'язку між продуктивністю і безпекою та гігієною праці пропонує базу для однієї з найбільш успішних стратегій покращення умов праці. Прикладом цього є британська кампанія „Добре здоров'я — добрий бізнес”. Хоча кампанії з ведення листування з МСП — це методика, яку можна використовувати, досвід Великої Британії показує, що проведення вузько тематичних семінарів є більш ефективним.

Оскільки всі управлінські рішення, як правило, приймаються лише однією особою — звісно, на так званих мікропідприємствах — власник виступає ключовим гравцем у будь-якій стратегії „донесення ідеї” і покращення умов праці. Власник підприємства захоче поставити собі питання „Що це означає для мене?” Тому дуже важливо встановити зв'язок між продуктивністю, якістю та умовами праці.

Ряд концепцій щодо того, як можна досягти продуктивності і прибут-

ковості на малих підприємствах і при цьому покращувати умови праці, був розроблений МОП. Однією з довгострокових міжнародних програм організації є програма „Покращення умов праці на малих підприємствах” (WISE). Вона ґрунтується на концепції, що умови праці, якість продукції, продуктивність і конкурентоспроможність пов'язані із стратегічними питаннями для малих компаній. Використання місцевої „передової практики” і об'єднання керівників у групи виявилися дуже успішними шляхами пошуку рішень щодо простих і недорогих удосконалень, що поєднують продуктивність з безпечнішим і кращим робочим місцем. Таке навчання має добрі результати, коли воно зосереджується на:

- багатогранному підході, розробленому на основі місцевої практики;
- позитивних досягненнях і реальних рішеннях, прийняття яких можна забезпечити на локальному рівні, в тому числі на рішеннях, що не потребують великих затрат;
- навчанні на практиці, що безпосередньо поширюється на менеджерів під час групової роботи.

Типовий курс навчання складається з вправ за контрольним списком, групових обговорень прикладів недорогих рішень, наданих підприємствами учасників, групової роботи щодо пропонування і реалізації (протягом курсів) простих удосконалень, а також групового подання результатів. Протягом навчальних курсів „Покращення умов праці на малих підприємствах” було запроваджено багато практичних удосконалень майже у 100 країнах, що розвиваються. При тому, що вона забезпечує реальні можливості організації роботи, її можна пристосовувати і ефективно використовувати у різних місцевих умовах. „Шість принципів” програми „Покращення умов праці на малих підприємствах”, що вважаються основою для успішного проведення спільних програм на МСП, такі:

- ґрунтування на місцевій практиці;
- зосередження на досягненнях;
- встановлення зв'язку між охороною праці та іншими завданнями управління (якість, продуктивність);
- використання „навчання на основі досвіду”;
- заохочення обміну досвідом (у групах);
- сприяння участі працівників.

Хоча програма „Покращення умов праці на малих підприємствах”

початково створювалася з орієнтацією на країни, що розвиваються, тепер її прийняли, іноді з невеликими змінами, і в розвинутих країнах. Вона стала основною стратегією Служби з питань робочого середовища Данії у роботі з МСП.

„Започаткуй і вдосконалюй свій бізнес" (SIYB) — це навчальна програма МОП з управління для малих компаній. Програма пропонує набір навчальних матеріалів, що охоплюють усі аспекти, для керівників малих підприємств. Основну увагу зосереджено на навичках управління бізнесом, але було також розроблено спеціальний модуль, присвячений умовам праці, для кращого роз'яснення керівникам малих підприємств позитивного зв'язку між продуктивністю, безпекою і гігієною праці та кращими загальними умовами праці. Програма пропонує ряд практичних засобів для забезпечення цього.

„Фокусована програма збільшення робочих місць через розвиток малих підприємств" (IFP/SPEED) поширюється на діяльність МОП щодо розвитку малих підприємств. Вона розрахована на місцевих партнерів і розроблена з метою сприяння всебічним, інтегрованим, високо результативним і економічно вигідним заходам, що мають допомагати малим підприємствам розвивати свій потенціал створення робочих місць. Темою одного з важливих компонентів IFP/SPEED є забезпечення взаємного зміцнення конкурентоспроможності і кращого робочого середовища.

Інспекції праці повинні встановити конструктивні стосунки з усіма, хто пропонує послуги з підтримки МСП, оскільки такі органи і компанії визначають розвиток сектора МСП у багатьох країнах. До послуг з підтримки входять фінансові послуги, такі як кредитні та страхувальні схеми; до них також входить цілий ряд нефінансових послуг, які дедалі частіше називають Послугами з розвитку бізнесу (ПРБ). ПРБ включають наприклад навчання, бізнес-консультації, надання інформації і рекомендацій. Такі концепції, як „Покращення умов праці на малих підприємствах" і „Започаткуй і вдосконалюй свій бізнес" можуть поширюватися через національні мережі постачальників ПРБ, у тому числі державні, недержавні і комерційні організації, оскільки ці мережі, як правило, забезпечують розширене охоплення спільноти МСП.

Звісно, інспекція може забезпечити таке охоплення і сама. У 1995 році у Новій Зеландії було запроваджено масштабну стратегію, яка полягала в тому, щоб допомагати малим роботодавцям зрозуміти їх обов'язки відповідно до законодавства і описати, "як це робити" у простий спосіб за допомогою блоків інформації, посібників та довідників. Всі службовці

з питань безпеки та гігієни праці пройшли навчання з питань надання такої інформації, а також з питань її взаємодії з правозастосуванням у бізнесі. Блоки інформації не передбачалися просто для роздавання. Інспектор з питань безпеки та гігієни праці повинен пройти з роботодавцем всі матеріали. "Модель роботодавця", яку початково було розроблено Асоціаціями страхування від нещасних випадків Німеччини (що управляють своїми власними службами в рамках "подвійної системи"), дотримується такого самого підходу. Його запроваджують у більшості країн-членів ЄС, таких як Австрія і Португалія.

У Сполучених Штатах Управління з питань безпеки та гігієни праці (федеральне) фінансує надання "консультаційних послуг на місцях", які забезпечують державні органи штатів. При забезпеченні федеральним Урядом 90 % фінансування, консультаційні органи штатів відвідують підприємства і надають їм рекомендації щодо різних видів небезпеки на робочому місці і способів її усунення або зменшення. Ця послуга безоплатна. Інформація, отримана під час консультаційного відвідування, не використовується для проведення інспекцій. При цьому роботодавцеві, на підприємстві якого проводилась консультація візит, і який дотримується рекомендацій консультанта, надається менше переваги у проведенні інспекції у подальшому, ніж роботодавцеві, який не користується консультаційними послугами. Протягом останніх років служби з надання консультацій на місцях Управління з питань безпеки і гігієни праці здійснили понад 100 000 відвідувань, понад 50 % яких стосувалося підприємств, на яких працювало менш як 50 осіб.

Сприяння менторству великих роботодавців

Нарешті, інспекція праці може допомагати будувати і впливати на взаємозв'язки між великими компаніями і МСП. Різноманітні підходи були розроблені різними організаціями. У Великій Британії роботу було зосереджено на важливій ролі великих фірм у популяризації діяльності, спрямованої на покращення стандартів безпеки і гігієни на невеликих фірмах, які є їх підрядниками, постачальниками, або розташовані поблизу; а також на важливій ролі, яку відіграють спеціалісти з питань безпеки і гігієни праці великих фірм в установленні та оцінці норм на невеликих фірмах-підрядниках або постачальниках. Безпека і гігієна праці — це один із багатьох показників загальних управлінських потужностей, якими користуються великі фірми, оскільки вони ведуть боротьбу за процеси управління якістю у відповідь на вимоги клієнтів стосовно досконалості, і приділяють увагу кращому управлінню мережею постачан-

ня, контролю збитків і ризиків. Проте багато малих фірм виявляються байдужими до аргументу щодо контролю збитків. При цьому близько половина малих фірм у Великій Британії працює на більшій фірмі як підрядники або постачальники. Такі взаємозв'язки можуть спонукати малі фірми прагнути кращої ефективності безпеки і гігієни праці. Більшість великих фірм застосовує однакові процедури до своїх постачальників і підрядників, незалежно від їх розмірів, і наполягає на тому, щоб основні постачальники і підрядники "передавали донизу" ці процедури при залученні субпідрядників. Маленькі фірми фігурують частіше у ланцюжку субпідрядників, ніж прямих підрядників.

При цьому тиск „управління якістю” змусив великі фірми значно скоротити кількість постачальників і підрядників, а отже, бюрократичні процедури їх залучення і контролю. Це може зменшити можливості малих фірм, які повинні зрозуміти дедалі частіше наполягання великих фірм на належних стандартах забезпечення безпеки як серед постачальників, так і серед підрядників. Крім того, великі фірми ділитимуться своїм досвідом роботи з малими фірмами з іншими потенційними роботодавцями, тому незадовільні результати в охороні праці можуть створити таким фірмам незадовільну репутацію. Тому тиск конкуренції та клієнтів, а також завдання управління якістю сприяють поширенню та стандартизації вимог у довгому ланцюгу постачальників і підрядників, а також для повного виключення тих, хто їх не дотримується. Звідси висновок, що великі фірми прагнуть мати високі стандарти безпеки і гігієни праці у себе і в бізнес-партнерів з „бізнес”-міркувань, зокрема з міркувань контролю втрат і управління якістю, а не з міркувань дотримання правил чи моралі. Результати аналізу показали, що для обох сторін вищі стандарти безпеки і гігієни праці зумовлюються більше зобов'язаннями за контрактом, ніж страхом переслідування. Така схема, виявляється, схожа на те, що в Канаді (зокрема, в Онтаріо та в інших провінціях) називають менторством, і активно заохочується добрими результатами тамтешньою інспекцією.

В Ірландії інспекція праці почала використовувати у 1996 році схему "Добрі сусіди". Метою цієї схеми є примирення великих і малих компаній для забезпечення кращої обізнаності у питаннях охорони праці на підприємствах. Оскільки великі компанії в основному мають необхідну інфраструктуру та спеціалістів на місцях для роботи з ряду відповідних питань, вони можуть простягнути руку допомоги меншим компаніям. Багато великих компаній знайшли свою участь у такій програмі вартою того. Вона дала їм можливість обговорювати питання робочого середовища з малими компаніями, з якими вони зазвичай підтримують ділові

стосунки, а також висловити свої сподівання щодо стандартів, які необхідно прийняти у компанії в зручний, неконфліктний спосіб. Менші компанії (бенефіціари) визнали надані інформацію, навчання і рекомендації неоціненими у вирішенні питань безпеки та гігієни праці на підприємстві. Метою цієї схеми не є підміна або підлив законних обов'язків окремих роботодавців. Навпаки, її метою є сприяння кращій обізнаності питань безпеки і гігієни на робочих місцях завдяки обміну інформацією і знаннями між великими малими компаніями.

Йдеться про те, що ця схема є втіленням простоти, і великою мірою її успіх до сьогоднішнього дня є прямим результатом цього. Мова не йде про заповнення звітних форм, витрати або про справжню бюрократичну тяганину. Відповідно до рекомендацій інспекторату було визначені компанії, що мають власний досвід використання на практиці систем управління охороною праці на обраних підприємствах. Були залучені компанії-учасники з великої кількості секторів промисловості. Було забезпечено велике географічне покриття. Відгуки компаній-учасників були абсолютно позитивними.

Схожою є японська система Інструкторів з профілактики нещасних випадків на роботі, яку було запроваджено на триваліший час. Залучені до неї люди працюють на умовах постійної зайнятості в середніх або зазвичай великих компаніях як кваліфіковані члени профспілок або як керівники з персоналу, або навіть як керівні директори, що працюють як добровільні радники та інструктори для малих компаній. Цю схему організувало Бюро трудових стандартів (інспекція праці), яке звернулося до роботодавців і профспілок з проханням призначити відповідних людей для проходження навчання як інструкторів, які потім співпрацюють з Інспекціями зі стандартів праці (LSI). Вони є добровольцями, проте їм сплачують витрати на дорогу і невеличкі гонорари з бюджету Бюро трудових стандартів. Вони не мають офіційного права на відвідування приміщень, і жодне підприємство не зобов'язане приймати такого інструктора, проте відмова в цьому може призвести до незапланованої перевірки Інспекції з трудових стандартів. Їх діяльність буде в будь-якому разі спрямована на компанії з незадовільними результатами у сфері охорони праці.

23.4 Уроки, які необхідно засвоїти

Одна з найсерйозніших проблем, з якою зустрічаються інспекції праці як органи регулювання і реагування в секторі МСП, — це не-

обхідність приводити у відповідність потенційно конкуруючі вимоги політики щодо кращої охорони праці на всіх підприємствах з одного боку і безмежне зростання, а значить, більшу кількість робочих місць, з іншого. У багатьох, якщо не в більшості, країнах ці вимоги, навіть якщо вони не обов'язково протиставляються одна одній, вступають у конфлікт у межах компетенції одного й того ж органу — Міністерства праці (або аналогічної державної системи управління питаннями праці). Така система управління питаннями праці розробляє і часто керує програмами створення робочих місць або іншими програмами підтримки МСП. Вона також, як правило, відповідає за регулювання та інспекцію.

У цьому розділі йшлося принаймні про шість конкретних ініціатив, які може вживати інспекція праці для розв'язання такого потенційного конфлікту, не приймаючи подвійних стандартів. Стандарти, яких необхідно дотримуватися, для всіх роботодавців залишаються однаковими. Різниця полягає у способі подачі зобов'язань для МСП — тобто мові, мінімальній бюрократії, процесі правозастосування, часових рамках виконання тощо. Процес дотримання необхідних стандартів можна спростити завдяки процесуальним кодексам, розробленим спеціалістами з даного сектора або проблеми, а також наявності корисних публікацій „універсального магазину", який також забезпечує налагодження контактів з відповідними державними службами.

Інспекції праці можуть забезпечувати зв'язок програм створення робочих місць, продуктивності, конкурентоспроможності або якості з удосконаленими трудовими стандартами, а також надавати комплексні рекомендації. Будь-яке навчання повинно носити посправжньому практичний характер, зосереджуючись на секторальній та місцевій практиці і мати на меті досягнення реальних, переважно низько витратних рішень. Нарешті, вони можуть сприяти менторству і партнерству з великими компаніями, не лише на моральних засадах, а й як умові економічного виживання МСП у низці пропозицій "підрядник-субпідрядник".

24.1 Особлива проблема для інспекцій

Спектр видів діяльності, умови зайнятості і небезпека

Термін "сільське господарство" поширюється на величезну кількість видів діяльності від високомеханізованого степового господарства або інтенсивного вирощування великої рогатої худоби до вимираючого сімейного фермерства у віддалених регіонах світу (з лісовим господарством як окремою сферою зайнятості). До видів небезпек входять такі, що пов'язані з ручною роботою, механічні і транспортні небезпеки, що зустрічаються у промисловості і торгівлі, а також небезпеки, пов'язані з використанням хімічних продуктів. Існують види небезпек, пов'язані з доглядом за тваринами, будівництвом або, коли місцем роботи є житло, з ризиком для самої сім'ї і, зокрема, для дітей.

Сільське господарство вважається одним із найнебезпечніших секторів поряд з гірничодобувною промисловістю і будівництвом. Саме у сільському господарстві відмічаються найвищі показники смертельних нещасних випадків як у країнах, що розвиваються, так і у розвинутих країнах. До цього додається цілий ряд хвороб і травм, пов'язаних з сільськогосподарськими роботами, які, незважаючи на їх частоту, не завжди діагностуються і про них не завжди повідомляється відповідним органам. У більшості країн національне законодавство поширюється лише на певні категорії працівників сільського господарства. Таким чином, велика кількість працівників сільського господарства, які становлять більше половини економічно активного населення світу, позбавлені будь-якої форми соціального захисту.

Крім Конвенції про інспекцію праці (у сільському господарстві) 1969 року (№ 129)², працівників сільського господарства також захищає Конвенція про плантації 1958 року (№ 110). На сільське господарство також поширюється дія Конвенції про безпеку і гігієну праці 1981 року

² Відповідні положення конвенції № 129 подані у Додатку І.

(№ 155). Проте до 2001 року не існувало всебічної міжнародної норми, яка б стосувалася конкретно проблем безпеки і гігієни у сільському господарстві. У зазначеному році, після загального обговорення, що відбулося у 2000 році³, 89 Сесія Міжнародної конференції з питань праці прийняла Конвенцію про безпеку і гігієну праці у сільському господарстві (№ 184) і Рекомендацію (№ 192).

За оцінками МОП, щороку гине близько 170 000 працівників сільського господарства при загальній річній кількості 335 000 смертельних нещасних випадків на роботі в усьому світу. Всесвітня організація охорони здоров'я дає оцінку загальної кількості випадків отруєння пестицидами між 2 і 5 млн. на рік, з яких 40 000 є смертельними. Країни, що розвиваються, використовують понад 20 % загального світового виробництва агрохімікатів і відповідають за приблизно 70 % загальної кількості випадків гострого отруєння у світі, що становить понад 1,1 млн. випадків⁴. У ЄС і багатьох інших регіонах або країнах сільське господарство класифікується як один з чотирьох найнебезпечніших видів занять поряд з гірничодобувною, рибною промисловістю і будівництвом. Багато людей, що працюють у галузі, не звертаються допоки серйозно не захворіють, тому дані щодо незадовільного стану здоров'я не є повними. При цьому в одній з розвинутих країн вважається, що:

- 80 % працівників сільського господарства мають ту чи іншу форму скелетно-м'язових травм (болі, розтягнення суглобів, сухожилля);
- кількість людей, що хворіють на астму, вдвічі перевищує середній показник по країні;
- щороку понад 20 000 людей хворіє на зоонози (хвороби, що передаються людям від тварин);
- 25 % працівників страждають від втрати слуху внаслідок роботи.

У країнах, що розвиваються, поширеність загальних загроз у сільському господарстві поглиблюється необізнаністю, передусім щодо хвороб, наслідки яких проявляються через якийсь час, до якої додаються такі фактори як малограмотність, небажання скаржитися чи повідомляти про незадовільний стан здоров'я через страх втрати роботи, або мож-

³ ILO: Safety and health in agriculture {МОП: Безпека і гігієна праці у сільському господарстві}, Report IV(2), International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000.

⁴ Див. ILO: Encyclopedia of occupational health and safety, {МОП: Енциклопедія з безпеки та гігієни праці}, edited by J.M. Stellman; 4-volume version and CD-ROM (Geneva, 4th edition, 1998).

ливо житла, недостатнє харчування, нежиття заходів для догляду за здоров'ям або неналежне медичне лікування, а також економічна уразливість працівників щодо експлуатації.

Тому сільськогосподарський сектор повинен надавати будь-якій інспекції праці пріоритетне значення.

Право

Хоча Конвенція № 129 існує з 1969 року, а Конвенція № 155 — з 1981 року, станом на грудень 2001 року лише 40 країн-членів МОП (із загальної кількості 175) ратифікували Конвенцію № 129, і лише 37 — Конвенцію № 155.

Звичайно це не означає, що країни-члени МОП, які не ратифікували ці Конвенції, не мають відповідних правових норм. Це таки дає підстави думати, що законодавство не є адекватним, для того, щоб дозволити цим державам реалізувати всі норми. Справді, у деяких країнах, що розвиваються, інспекції праці підлягають лише великі підприємства і плантації, а є ще й такі країни, де дія законодавства про безпеку та гігієну праці на сільське господарство не поширюється.

Працівники

Хоча профспілкові представники працівників сільського господарства існують, профспілки, навіть у розвинених країнах, організовуються важко через розпорошеність зайнятості і малу кількість працівників у кожному господарстві. Наскільки розвивається механізація, настільки скорочується і кількість працівників сільського господарства. У країнах, що розвиваються, до цієї проблеми можна додати відстань, страх дискримінації з боку роботодавця проти членів профспілки, незнання закону і прав зайнятості, а також малограмотність.

Традиційно діти завжди працювали у сімейних господарствах, не через економічну необхідність, а для їх зацікавлення і залучення до справи. Проте у цьому секторі поширені експлуатаційні, незаконні форми дитячої праці, як у розвинутих країнах, так і у країнах, що розвиваються. Більше того, у сільському господарстві працює багато людей, вік яких перевищує звичайний пенсійний, котрі підпадають під ризик, пов'язаний з професійними небезпеками.

Роботодавці

Роботодавцями є як мультинаціональні і національні підприємства, так і найменші господарства, що наймають тимчасову робочу силу у най-

напруженіші моменти. Багато фермерів працюють самі на себе, і на них може не поширюватися дія законодавства, вони можуть бути неознайомлені з практикою безпеки праці або не бути об'єктами перевірок інспекційних служб, консультаційної діяльності або публікацій, навіть якщо на них поширюються ті ж небезпеки, що і на найманих працівників. Часто фермери працюють в умовах тиску часу через нестабільність робочого середовища, ринку або клімату. Через свою роботу вони схильні покладатися на себе, і це сприяє обранню вузькоспрямованої і ненадійної практики.

У деяких країнах діяльності інспекторів перешкоджають, погрожують або застосовують до них фізичне насилля, часом пов'язане з расовими упередженнями і часто непокаране через відсутність підтримки з боку поліції або інших органів.

Координація і співпраця між державними органами

У деяких країнах інспекція праці, що відповідає за сільське господарство, належить до тієї ж організації, що й інспекція, яка відповідає за безпеку і гігієну у промисловості і торгівлі, в інших вони розділені, а у певній частині існують окремі інспекції, які відповідають за умови зайнятості (заробітну плату тощо) і безпеку та гігієну.

Під час обговорення на міжнародному рівні була визначена ще одна проблема — неналежна узгодженість між інспекцією праці і органами, що мають паралельне коло відповідальності у сфері охорони здоров'я, освіти або промислового і торговельного розвитку, а значить відсутня координована робота з вирішення структурних питань неналежних і небезпечних умов праці.

24.2 Небезпека у сільському господарстві

Для визначення обсягу завдань, що стоять перед інспекторами праці, спектру необхідних їм знань, а також діапазону медичних і технічних служб, до яких вони могли б звертатися, буде корисно коротко нагадати про основні види небезпеки, що поширюються на працівників сільського і лісового господарства.

Основні види небезпеки

Працівники сільського господарства підпадають під вплив більшості видів небезпеки, що поширюються на працівників торгівлі або промисловості, а саме:

- ручне транспортування вантажів, у тому числі не лише надмірної ваги і незручних габаритів, а й особливі проблеми, пов'язані з транспортуванням худоби;
- поранення ручним знаряддям всіх типів, особливо ножами, і використання у країнах, що розвиваються, традиційного знаряддя протягом тривалого часу;
- підсковзання, зривання і падіння, особливо з драбин та дахів, у разі невмілого виконання ремонтних робіт, або побиття, наприклад унаслідок падіння з дерева;
- використання механічного знаряддя, в тому числі ризик "відтоку крові від пальців" через вібрації, пов'язані з використанням механічних пил;
- шум, що перевищує небезпечний рівень, у місцях використання певних машин або, наприклад, у місцях інтенсивного вирощування свиней;
- пил, пов'язаний з молоттям рису та іншої продукції, що може спричинити порушення дихання;
- отруєння або удушення у силосних баштах.

Механічні і електричні види небезпеки

До них належать:

- перевертання трактора, не захищеного системою запобігання перекиданню;
- всюдиходи, що використовуються в непередбачених для цього місцях і без захисного покриття приводів;
- вали відбору потужності, що дуже незадовільно охороняються і є загальною причиною смертних випадків;
- смерть від ураження током під час установлення, використання або ремонту обладнання, або коли під лініями електропередачі використовуються інструменти для копання або спеціальне обладнання.

Хімічні види небезпеки

На відміну від промисловості, де хімічні процеси загалом можуть бути закритими, або принаймні, викиди можуть контролюватися, пестициди, гербіциди, фунгіциди і фумиганти для досягнення ефекту повинні скидатися, і за розрахунком повинні діяти на певну форму або аспект живого організму. У деяких країнах окремі хімікати все ще використовуються наперекір рекомендаціям Всесвітньої організації охорони здо-

ров'я. Дуже часто користувач отримує надто мало інформації щодо можливої небезпеки і необхідних запобіжних заходів, і навіть якщо такий користувач не безграмотний, етикетки з інструкціями і попередженнями можуть містити текст лише іноземною мовою.

Нерозбірливе або неправильне використання агрохімікатів дуже поширене. Часто працівники не забезпечені необхідними індивідуальними захисними засобами, і навіть у випадках, коли захист забезпечується, його важко застосовувати за дуже спекотних і вологих кліматичних умов. У деяких культурах для жінок є традиційно неприпустимим носити такий тип одягу. Також рідко належним чином захищені діти. Ситуацію ускладнює тривалий прихований період між ураженням і першими проявами симптомів у разі роботи з якимись хімікатами або підвищення чутливості, яке робить навіть найменше ураження у майбутньому незносимим. Ще одну небезпеку являє собою повторне використання неналежним чином вимитих контейнерів. До особливих проблем належить авіаобприскування і робота у таких закритих приміщеннях, як парники.

Види небезпеки, пов'язані з доглядом за худобою

Крім фізичних небезпек, пов'язаних з доглядом за худобою і її транспортуванням, серйозну небезпеку являють собою зоонози, в тому числі такі мікроорганізми, як Е-колі (O157). Контакти з тваринами, їх останками і відходами, а також з отруйними рослинами можуть спричинити алергію, порушення дихання і хвороби легень.

Працівники сільського господарства також підвладні ряду хвороб, таких як бруцельоз, паразитичні захворювання, такі як геморагічна лихоманка і більгарциоз, а також інфекційним хворобам, таким як стовбняк, сказ або хвороба Лайма. У деяких регіонах існує ризик захворювання на сибірську виразку і шкірні хвороби, а також грибкові інфекції, крім того, працівники сільського господарства взагалі часто працюють в умовах, що спричиняють дерматит.

Ризик, під який підпадають діти

Для багатьох дітей робоче місце у сільському господарстві — це їх помешкання, а помешкання — це їх робоче місце. Коли відкласти проблему дитячої праці (про яку йшлося у розділі 22), діти на фермах можуть піддаватися ризику навіть під час гри. Вони особливо підвладні ризику через свою недосвідченість, необізнаність з видами небезпеки і незрілість. До таких небезпек належать:

- падіння з висоти, з причепів, складів матеріалів і будівель;
- наїзд трактора або іншого засобу;
- падіння воріт, тракторних шин і недбало складеної продукції;
- утоплення у емностях і глиняних ямах, а також удушення у зерно-сховищах або силосних шахтах;
- контакт з механізмами в дії;
- поранення або захворювання після контакту з тваринами.

Наслідки таких нещасних випадків і нещастя можуть бути більш страшними для сімей, ніж нещасні випадки із самими працівниками, якими б серйозними вони не були.

Небезпеки і ризики

Небезпека — це потенційна можливість спричинення шкоди або незадовільного здоров'я будь-яким знаряддям, виробництвом, речовиною або видом діяльності. Ризик — це можливість або вірогідність спричинення такою небезпекою шкоди за конкретних обставин, що розглядаються.

У країнах ЄС і без сумніву в інших країнах дедалі частіше від роботодавців вимагається проведення оцінки ризиків як основи для запобіжних заходів, яких вони вживають. Важливо, щоб незалежно від законодавства, інспектори праці заохочували роботодавців у сільському господарстві робити те саме для забезпечення проведення належних запобіжних заходів з метою зменшення або усунення ризиків, пов'язаних з переліченими видами небезпеки.

В Ірландії від кожного фермера, в тому числі від того, що працює на себе, вимагається складати звіт про безпеку праці, в якому визначаються види небезпеки, пов'язані з робочим місцем, і оцінюються та письмово відображаються ризики з чітким зазначенням необхідних профілактичних заходів.

24.3 Проблеми, з якими стикаються інспектори праці у сільському господарстві

Інспектори

По-перше, навіть коли дія законодавства поширюється на сільське господарство, у країнах, що розвиваються, часто вкрай мало інспекторів для забезпечення навіть символічного відвідування більше ніж просто малої частини господарств, і чим більшою є плантація і чим відда-

ленішою є сільськогосподарська одиниця, тим гострішою є проблема.

По-друге, сільськогосподарські інспектори у країнах, що розвиваються, часто проходять неналежну підготовку. Вони можуть проходити підготовку протягом місяця чи двох, а потім працювати у даному напрямі під чужим наглядом протягом ще одного місяця або майже стільки, і вже потім починати проводити самостійні інспекції. Проте ясно, що з огляду на необхідність бути обізнаним із законодавством, нормами і методиками та процедурами проведення інспекції разом з усіма технічними питаннями, такий час на навчання є звичайно недостатнім для належної підготовки інспекторів з видів небезпек, що трапляються у місцевих сільських і лісничих господарствах. Рідко передбачається додаткове навчання без відриву від виробництва, і сильно варіюється наявність для цього спеціалістів з питань гігієни і технічних спеціалістів.

По-третє, багато інспекторів у країнах, що розвиваються, скаржаться на нестачу ресурсів, зокрема транспортних, тому навіть якщо є час, вони не можуть дозволити собі виїжджати у більш віддалені частини країни. Правда, одна африканська країна, що розвивається, прийняла закон, за яким великі роботодавці повинні надавати транспортні засоби інспекторові для того, щоб добиратися від бази його розташування до плантації, і за необхідності забезпечувати поселення на ніч.

Роботодавці та працівники

Як зазначалося вище, поширена необізнаність у питаннях законодавства, прав працівників, а також небезпек і запобіжних заходів часто переважає, особливо у країнах, що розвиваються. При тому що велике значення мають роз'яснювальні листівки, проблемою у багатьох країнах є велика кількість мов і діалектів, навіть за відсутності поширеної безграмотності.

Роботодавці у деяких країнах рішуче налаштовані проти створення належних умов праці і недружелюбно ставляться до інспекторів. У країнах з високим безробіттям і малою кількістю робочих місць працівники не схильні скаржитися, і першочерговим завданням профспілок є швидше підвищення рівня заробітної плати, ніж поліпшення умов праці.

24.4 Стратегії поліпшення

Програма дій

Стратегії, які необхідно застосовувати, залежать від конкретної ситуації у даній країні, політичних завдань, фінансової спроможності і

практичних можливостей. Проте, відсутність політичної волі, недостатність фінансування або спеціалістів не можуть бути виправданням відсутності дії. Якщо інспекція праці не запропонувала урядові програму дій, немає чим стимулювати політичну волю, і необхідні ресурси знайдені не будуть. У разі коли інспекторам не визначені чіткі пріоритети і програма дій, інспекційний процес залишиться фрагментарним. Якщо робота з інформування та мотивації роботодавців і працівників не буде проводитися, нічого не зміниться.

Вплив на уряди

Міністри, що відповідають за інспекцію праці у сільському господарстві, повинні здійснювати вплив на своїх колег по Уряду з метою:

- підтримки ефективнішого законодавства заради захисту працівників в усіх секторах і частинах промисловості або напрямках діяльності;
- ратифікації і включення до національного законодавства положень відповідних Конвенцій МОП, зокрема Конвенцій №№ 129 і 155;
- збільшення фінансування інспекції праці для забезпечення достатньої кількості залучуваних інспекторів, організація належного навчання і постійного інструктажу, а також ресурсів, що дають їм змогу виконувати свою роботу, наприклад, за рахунок виділення належних коштів на відрядження;
- сприяння підготовці і системі кваліфікацій, до яких входять безпека і гігієна, для працівників, фермерів і керівників ферм;
- заохочення і за необхідності фінансування відповідних організацій, а також інспекції праці для підготовки і розповсюдження стислого довідкового матеріалу про види небезпеки, ризики і профілактичні заходи у сільському і лісовому господарстві, в тому числі рекомендацій щодо заходів профілактики травмування дітей на фермах.

Координація

Підрозділи, що відповідають за інспекцію праці, повинні робити рішучі кроки, спрямовані на сприяння розв'язанню ефективних, орієнтованих на результат завдань співпраці з відповідними державними підрозділами, що займаються питаннями поліпшення гігієни праці. У разі потреби повинні використовуватися стимули економічного заохочення, що не спрощують норми, але при цьому розвивають і покращують умови праці.

Вплив у сільському господарстві

Узагалі, на безпеку і гігієну праці впливають три основні фактори:

- робота:
 - наскільки вона безпечна;
 - наскільки добре сконструйовано обладнання;
 - чи "технічне забезпечення" або робочі системи відповідні тощо,
- люди:
 - їх ставлення, навички і звички;
 - наскільки добре вони підготовлені;
 - їх розуміння ризиків;
- середовище/організація:
 - культура, в якій працює людина;
 - ресурси бізнесу;
 - робочі партнери;
 - "неконтрольовані" фактори, такі як погода або поведінка худоби.

Сільське господарство більше за інші галузі є способом життя. Відповідно, культурне, соціальне і економічне середовище, у якому воно існує, має велике значення. З огляду на складну природу впливу і на великий спектр видів небезпеки, не може бути єдиної методики підвищення рівня охорони праці у сільському господарстві. Навпаки, інспекція праці повинна використовувати як традиційні методи, так і менш умовні підходи.

24.5 Чітка політика правозастосування і стимулювання

Заява про наміри

Керівництво інспекції праці, що відповідає за сільське господарство, повинно прийняти рішення, і бажано, оприлюднити свою політику щодо:

- пріоритетів стосовно очікуваних результатів протягом визначеної шкали часу;
- пріоритетів стосовно класів, місць розташування або секторів, на які поширюватиметься в першу чергу проактивна інспекція;
- спеціальних кампаній правозастосування;
- проведення розслідування скарг і причин виникнення нещасних

випадків, стосовно контролю умов зайнятості, а також незадовільного стану здоров'я таким чином, щоб профілактична діяльність, яка має велике значення, не потонула у короткострокових потребах у часі інспектора;

- застосування санкцій і вказівок, які він дає інспекторам для утримання балансу між наданням допомоги та консультацій і початком процесуальних дій;
- намірів публікувати простий інформативний довідник, бажано з використанням відповідних ілюстрацій, і намірів використання реклами і засобів масової інформації, а також участі у сільськогосподарських виставках, навчальних курсах, семінарах і конференціях;
- загальної політики максимального сприяння з використанням існуючих ресурсів шляхом ліквідації бюрократичних перепон, зменшення кількості звітів, обмеження часу, який інспектори проводять у офісі, а також політики використання посередників, таких як поставальники, представники виробників, клуби, органи роботодавців і місцеві об'єднання працівників для доведення ідеї до відома.

Інспекція

Інспекція діє, але вона ще й потребує великих ресурсів. Кожний інспектор може відвідати лише обмежену кількість господарств за день, і багато часу займають поїздки до віддалених сільських районів. Тому важливо визначити господарства або роботодавців, відвідування яких може мати найбільший ефект.

Робота інспектора не полягає у вивченні кожного ризику, а в оцінці того, наскільки добре здійснюється управління безпекою і гігієною праці, чи забезпечений належний фізичний і процедурний контроль, і потім у підготовці висновку щодо того, як найкраще забезпечити дотримання норм. Деякі інспекції визначають кожного року інші специфічні ризики, що дає їм змогу відвідувати більше приміщень і отримувати інформацію про те, як певне господарство управляє безпекою і гігієною праці взагалі. Інспекція також є нагодою для збирання інформації для формування майбутніх політик.

Такі інспекційні кампанії, що спрямовані на виявлення конкретних ризиків або конкретну географічну зону, підтримані доброю рекламою на місцевому і національному рівні, спираючись на сильне правозастосування, досягають "ефекту мультиплікації", впливаючи навіть на ті об'єкти, які інспектор не відвідував. Іноді інспекція обирає своєю ціллю впливових фермерів в окремій місцевості, які користуються повагою серед рівних їм.

Вони схильні першими застосовувати нові методи роботи, проте якщо інспектори можуть переконати їх у необхідності запровадження удосконалень, це може мати непрямий вплив на групу, до якої вони належать.

Розслідування

При всій важливості розслідування нещасних випадків, фактів погіршення стану здоров'я та інших випадків, воно також потребує великих ресурсів. При тому що розслідування можуть виявити порушення, які вимагають правових дій, вони також сприяють удосконаленням, оскільки роботодавець бачить на власні очі, що саме може йти хибним шляхом. Проте інспекція повинна забезпечувати підтримання балансу між своєю діяльністю з оперативного реагування і проактивною, профілактичною роллю, так, щоб об'єктом розслідування були випадки, де можна досягти найбільших поліпшень.

Консультації

Хоча інспектори можуть надавати корисні консультації під час інспекцій і розслідувань, спеціальні відвідування з консультаційною метою рідко себе виправдовують. Багато можна зробити по телефону або використовуючи великий спектр довідкових матеріалів.

Правозастосування

Як і в інших галузях зайнятості, інспектори зазвичай намагаються добитися поліпшень у сфері безпеки і гігієни праці через рекомендації і переконання. Проте важливо, щоб інспекція мала чітку політику щодо своїх повноважень вимагати через повідомлення чи наказ застосування конкретних заходів, або навіть припиняти чи забороняти окремі процеси і ефективно користувався цим. Хоча це й потребує великих ресурсів, необхідно ефективно користуватися також будь-якими карними повноваженнями, такими як судове переслідування, у разі, коли роботодавець не дотримується наказу або зухвало зневажає вимоги щодо безпеки і гігієни праці людей.

Робота з виробниками, розробниками і постачальниками

Поширеною причиною травмувань у сільському господарстві є небезпечне обладнання, хоча в багатьох країнах існують норми, яких повинні дотримуватися розробники, виробники і постачальники предметів, які використовуються у роботі стосовно фізичних стандартів для товарів та інформації щодо безпеки та гігієни, яку необхідно надавати

користувачам. Тому інспекції можуть витрачати багато часу і ресурсів на забезпечення дотримання підприємствами у системі постачань сільсько-го господарства своїх законних обов'язків, оскільки хороші стандарти на цьому етапі сприяють безпеці і гігієні праці на багатьох сільськогосподарських підприємствах на подальших етапах.

Постачальники також повинні відігравати важливу роль у впливі на культуру у сільському господарстві з огляду на їх інтеграцію у сільськогосподарське товариство. Постачальники або агенти можуть розбудовувати взаємозв'язки із своїми клієнтами, і згодом фермери починають довіряти рекомендаціям, які вони отримують від своїх постачальників, більше, ніж рекомендаціям з "офіційних" джерел.

Робота з підрядниками

Підрядники відіграють у деяких країнах важливу роль, оскільки багато малих господарств не володіють відповідними знаннями або/і не можуть дозволити собі придбати обладнання останніх зразків, і тому купують послуги підрядників-спеціалістів. Такі підрядники зазвичай мають порівняно сучасне (а тому, по суті, безпечніше) обладнання, і повинні бути освіченими і досвідченими у роботі, яку вони виконують. Проте вони зазнають впливу інших ризиків. Велика частина їх роботи за самою своєю природою містить у собі потенційно вищий ризик (застосування пестицидів, збір урожаю). Вони часто працюють у незнайомому середовищі, і спілкування та співпраця між ними та господарством, на яке вони працюють, можуть бути невеликими.

Проте з огляду на мандрівний характер такого типу роботи, залучення інспекції до регулювання і консультування підрядників може покращити стандарти на робочих місцях, що відвідуються.

Робота з посередниками і партнерами

З огляду на велику кількість сільськогосподарських підприємств велике значення має заінтересованість тих, хто може впливати на культуру в сільськогосподарському товаристві. Наприклад, до національного об'єднання, що представляє фермерів, можна звернутися за роз'ясненнями, а потім із запрошенням підтримати окрему кампанію, яка поширюється на його членів. Суспільні групи, такі як об'єднання молодих фермерів або жінок села, можуть заохочуватися до організації видів діяльності, що стосуються безпеки і гігієни праці. Конкурси щодо "безпечної ефективності" можна оцінювати за практичним результатом щоденної роботи ферми та за тим, як безпечно вона виконується.

Робота з інструкторами і методистами

Одним з найкращих способів впливу на ставлення до оцінки ризиків і на поведінку є навчання і освіта. В інститутах або сільськогосподарських коледжах чи у інших навчальних закладах, є можливість донести до студентів і стажерів основні ідеї, які стосуються безпеки праці у сільському господарстві.

Важливо дбати про те, щоб безпека і гігієна праці були невід'ємною частиною будь-якої професійної кваліфікації у сільському господарстві. Інститути дедалі, заохочують до викладання основ знань про безпеку і ризики, що окремо зосереджені на сільських сферах, а в деяких випадках від них цього вимагають. Популярними і дієвими можуть виявитися відеофільми з уроками з безпеки і кольорові довідкові матеріали разом з комплектами інформації для викладачів.

Для інформування і загострення уваги через підвищення чуттєвості батьків до ризиків, яким підвладні їх діти, можуть використовуватися рекламні кампанії у пресі, на телебаченні і радіо.

Робота з комерційними партнерами

Інспекції деяких країн працюють з комерційними партнерами, такими як страхувальні організації, проводячи кампанії, фінансуючи випуск довідкової літератури або проведення конкурсів, зокрема із забезпечення безпеки дітей. Схеми страхування клієнтів можуть давати можливість супермаркетам і торговельним кооперативам наголошувати на тому, що їх продукція не лише якісна, а й була вироблена з приділенням належної уваги безпеці і гігієні праці робітників сільського господарства. У ряді країн практикуються схеми "доброго сусідства", за яких великі організації, що мають надійні системи управління безпекою і гігієною праці і спеціалістів у даній галузі, надають допомогу меншим "сусідам". У деяких випадках менше господарство було постачальником є підрядником більшого.

Інформаційні та консультаційні послуги і рекламні кампанії

Такі послуги і кампанії є дуже важливим елементом всебічного підходу будь-якої інспекції до сільського господарства. При цьому на практиці сільськогосподарські методики відрізняються від тих, які використовуються в інших секторах зайнятості і галузях, як про це йшлося у розділах 13 і 20.

24.6 Навчання і підтримка інспекторів

Кваліфікації інспекторів праці, навчання, кадрове забезпечення і ресурси

Для того щоб дати можливість інспекторам праці ефективно виконувати свої функції, керівництво інспекції праці, що відповідає за сільське господарство, повинне забезпечити:

- добір кадрів, бажано з відповідним досвідом роботи у сільському господарстві, які також здатні засвоювати знання і користуватися ними і мабуть, головне, які мають особистість і незалежність судження, що дозволять їм працювати у даній сфері;
- максимально довгострокову і всеохоплюючу програму навчання, яку служба може собі дозволити, що розглядає не лише технічні питання, які стосуються регіону, а й навички мотивації і психологію роботодавців, працівників і громадськості;
- надання деяких навчальних можливостей для коригування або навчання після випробувального періоду, а також для навчання з управління для більш досвідчених працівників;
- створення раціональної системи розподілу персоналу та інших ресурсів з метою найкращого їх використання, з огляду на обмеження, яких не уникнути.

Медична і технічна підтримка

Оскільки кожний інспектор не може бути експертом з усіх аспектів роботи, важливо, щоб керівництво інспекції праці, що відповідає за сільське господарство, або мало власних спеціалістів-консультантів (лікарів, медсестер і спеціалістів з механічних та хімічних видів небезпеки), або уклало відповідні угоди з іншими державними підрозділами, з науковими чи приватними організаціями для доступу до консультацій спеціалістів, коли у цьому виникає потреба.

Міжнародна підтримка

Керівництво інспекції праці повинне досліджувати і докладати всіх зусиль для максимального використання досвіду інших країн, що розв'язують подібні проблеми, налагоджуючи зв'язки з міжнародними експертними організаціями, такими як МОП, або, у випадку країн, що розвиваються, з країнами-донорами, що бажають у якості послуги виділяти спеціалістів і забезпечувати навчання.

25.1 Вступ

Згідно з Протоколом 1995 року до Конвенції про інспекцію праці 1947 року (№ 81), дія положень Конвенції поширюється на всі види діяльності у секторі некомерційних служб (НКС), тобто на категорії робочих місць, що не вважаються промисловими або комерційними.

Тому це поняття може включати органи управління (центральні, регіональні або місцеві), збройні сили, поліцію та інші служби безпеки, в'язниці, пожежні підрозділи, інші спеціальні служби, які, як правило не є ні промисловими, ні комерційними. Сюди також можуть належати такі види діяльності, як освіта, служби охорони здоров'я, пошта та телекомунікації, залізниця, порти і аеропорти, комунальні служби, такі як організації-постачальники газу, води і електроенергії, організації із збирання та переробки відходів, а також інші соціальні, культурні або оздоровчі державні служби і благодійні товариства.

Залежно від ряду умов, окремі країни-члени МОП можуть виключати повністю або частково:

- військові чи цивільні кадри збройних сил або обидві ці категорії;
- поліцію та інші служби державної безпеки;
- служби в'язниць, персонал в'язниць чи в'язнів, що виконують роботу, або всі ці категорії.

Тому в різних країнах обов'язки інспекторів праці з таких видів діяльності відрізнятимуться.

25.2 Ризики і особливі фактори

Нараження на ризик

Незалежно від фінансової або соціальної спрямованості роботи чи статусу працівників сектора НКС, чи вони є державними службовцями,

² Відповідні положення Протоколу 1995 року наведені у Додатку І.

чи працівниками державних або приватних організацій, вони мають право на такий же рівень захисту від ризиків травмування та захворювання, на які вони наражаються, як і працівники промисловості чи торгівлі.

Це питання не є другорядним. У секторі НКС працює від 10 до 50 % робочої сили, залежно від країни, або сотні мільйонів людей по всьому світу. За наявною інформацією, працівники НКС, незалежно від їх визначення, часто користуються нижчим рівнем охорони праці, ніж працівники інших секторів. По-перше, оскільки багато професій комерційного сектору і більшість видів промислової, транспортної та сільськогосподарської діяльності запроваджено у секторі НКС, його працівники підвладні тією чи іншою мірою тим же ризикам, що і працівники, які займаються цими видами діяльності поза НКС. До таких ризиків належать захищені машини, небезпечні речовини, іонізуюче випромінювання, системи під тиском, піднімальне і транспортувальне обладнання, небезпечний доступ до місця роботи, шкідливе робоче середовище, а також порушення законодавства про охорону праці щодо інших умов праці.

Крім того, багато професій у секторі НКС пов'язані з окремими і властивими тільки їм ризиками, в тому числі:

- дія неконтрольованих досліджень в університетах і інститутах;
- ВІЛ/СНІД, гепатит В і вірусні інфекції у лікарнях і серед людей, що служать у поліції чи у в'язницях;
- прояви жорстокості по відношенню до поліції, працівників в'язниць, медичних працівників, соціальних працівників і вчителів;
- напади тварин на працівників пошти;
- ризик травмування під час тренування з ведення рукопашного бою, боротьби з пожежею і рятування, контролю масових виступів і військових маневрів;
- ризик отруєння газом, вогневих і хімічних опіків для пожежників і поліцейських у дорожньо-транспортних пригодах;
- травми, пов'язані з транспортуванням пацієнтів і престарілих людей;
- поранення голками або контакт з анестезуючими газами, сенсибілізуючими стерилізуючими реагентами і цитотоксичними медикаментами у лікарнях;
- напруженість позмінної роботи, нічної роботи, роботи у вихідні чи святкові дні, а також у неактивний час для всіх професій, пов'язаних з роботою за викликом;

- нервові стреси у людей, що працюють у галузі освіти і охорони здоров'я, а також наднормативний час роботи молодших лікарів і асистентів;
- хвороба Вайля серед робітників, що працюють з каналізаційними стоками; шкода, пов'язана з роботою на сміттєзбиральних машинах і з газами від утилізації хімікатів;
- ризик наїзду поїздів на робітників, що працюють на залізничних лініях;
- дія рідин для зняття обledenіння в аеропортах;
- і багато інших.

Бюджетні обмеження

Керівники у секторі НКС не лише працюють в таких же умовах, що і керівники у приватному секторі, але також стикаються з деякими іншими і навіть тільки їм властивими обмеженнями. Керівники мають бюджетні обмеження скрізь, але у випадку сектора НКС обсяг надання фінансування може визначатися менше "попитом ринку" щодо служби, ніж політичним судженням стосовно того, за що платник податків бажає платити, або навіть макроекономічними національними фінансовими міркуваннями. З одного боку, керівники НКС не можуть виправдовувати підвищення видатків прогнозами щодо збільшення „продажів”, оскільки окремі члени громадськості не користуються їх послугами у прямій пропорції до сплачуваних ними сум, в той час, як з іншого, вони не можуть припиняти свою діяльність і повинні забезпечувати постійне надання послуг.

Керівники майже завжди мають менше ресурсів, ніж вони б хотіли, і ці ресурси повинні забезпечувати утримання самої служби і, серед іншого, належну охорону праці осіб, які в ній працюють, а іноді й широкої громадськості. Такий конфлікт пріоритетів, що походить від правових зобов'язань, призводить до важкого вибору, особливо з огляду на те, що керівники змушені під тиском забезпечувати більше надання послуг з охорони здоров'я або дієвіший контроль. Це часто може спричинити відкладення того, що не здається нагальним, а також до недостатнього інвестування в удосконалення приміщень та інших місць роботи або об'єктів. У деяких випадках потреба у належному утриманні резидентів благодійних установ використовується для виправдання незадовільних умов праці через загрозу того, що необхідні видатки на охорону праці можуть призвести до закриття установи звісно, на шкоду резидентам. Тому зайнятість у секторі НКС не гарантує високого рівня охорони

праці; фактично, дуже часто все відбувається навпаки.

Конфлікт між потребами пацієнтів чи учнів і потребами персоналу породжує великі проблеми для інспектора праці, зокрема коли керівник звертається до нього з проханням оцінювати свої потреби не порівняно із скороченням прибутків, як це робиться у комерційній компанії, але порівняно з меншою кількістю клінічних операцій чи з меншими засобами навчання. Це аргументи іншого порядку, і їх наслідки для інспекторів розглядаються у цьому розділі далі.

Особлива проблема виникає, коли законодавство про охорону праці застосовується повною мірою до окремих підсекторів сектора НКС вперше. Досвід країн, які вже це робили, показує, що недоліків, деякі з яких — серйозні, уникнути буде неможливо і неможливо буде усунути їх відразу: необхідно буде визначати пріоритети і планувати ресурси в рамках програми. Саме тут може з'явитися потреба в рекомендаціях інспекції праці. Одним з підходів полягає у застосуванні закону до окремих підсекторів протягом певного визначеного періоду.

Інший підхід полягає у загальному застосуванні закону із самого початку, за умови консультування з роботодавцями і працівниками і координації з інспекцією праці, обережного визначення пріоритетів і поступового забезпечення повного впровадження.

Необхідність управління

Багато організацій та установ у секторі НКС мають структуру промислових чи комерційних підприємств. Проте вони не завжди мають таку ж чітку ієрархічну структуру управління, за допомогою якої здійснюється передача рішень, прийнятих на рівні керівництва, і контролюється їх виконання. Багато вчених, академіків чи медичних консультантів, що працюють у секторі НКС, займають персональні посади з обмеженою відповідальністю. Крім того, вони працюють у приміщеннях або з обладнанням, за яке вони не відповідають, і на стандарти щодо них вони мають обмежену силу впливу. Також вони можуть працювати на межі знань, коли запобіжні заходи визначаються швидше за принципом, ніж відповідно до встановлених правил. Їх недостатня відповідальність і цілеспрямована зосередженість на завданнях, на яких зосереджена їх робота, може призвести до нараження ними їх самих і інших на небезпеку. Досвід показує, що недостатньо покладатися лише на професійну самодисципліну, не в останню чергу через те, що якими б блискучими такі консультанти чи вчені не були у своїй галузі, вони рідко знають, що означає охорона праці. Справді, коли їм про це говорять, вони можуть бу-

ти налаштовані досить ворожо, і їх необхідно будь-якими можливими способами переконувати у необхідності дотримання правил.

Національна і внутрішня безпека

Особи, що відповідають за збройні сили, поліцію, служби внутрішньої безпеки і в'язниці зрозуміло, піклуються про запобігання несанкціонованому розголошенню конфіденційної інформації. Запроваджуючи систему охорони праці у таких підсекторах НКС, країни виявляли, що цю проблему набагато легше розв'язати, ніж здається одразу, за умови, що для цього створені належні спеціальні умови. Наприклад, інспекції можуть проводитися лише за розпорядженням, і лише інспекторами, що мають належний рівень допуску до секретної роботи. Документи і звіти можуть зберігатися у відповідних приміщеннях. Стосовно права інспектора брати зразки речовин і матеріалів можуть передбачатися обмеження. Інспекторам може бути законно заборонено інспектувати передові або бойові підрозділи чи маневри у той час, коли оголошена напружена ситуація. Так само вони не можуть проводити інспекцію під час рятувальних або поліцейських операцій, або під час справжнього гасіння пожежі. В той же час, це не забороняє інспекторів праці (періодично) переглядати з точки зору охорони праці процедури, встановлені після якогось конкретного випадку, і розслідувати те, що сталося.

У ряді країн на сьогодні право інспектора здійснювати догляд за охороною працею цивільних, що працюють на збройні сили, і права (якщо такі є) самих людей у формі, розділяються. У таких випадках, при тому що військові приміщення, у яких працює цивільний персонал, відкриті для інспекції праці, зазвичай за розпорядженням, інші приміщення і види діяльності — ні.

У деяких країнах забезпечуються інспекція в'язниць і права працівників в'язниць на охорону праці, проте це не поширюється на самих в'язнів. У інших країнах забезпечується інспекція за розпорядженням як робочих приміщень в'язниць, так і інших приміщень, таких як кухні, пральні або ремонтні майстерні, у яких можуть працювати в'язні.

Підготовка з небезпечних видів роботи

Одна з проблем, які постають у секторі НКС, полягає в тому, як навчити людей виконувати потенційно небезпечну роботу без того, щоб вони наражалися на непотрібний ризик. Ця проблема актуальна для збройних сил, пожежних підрозділів та інших рятувальних служб, а також для поліції, служб державної безпеки і охорони в'язниць. З одного

боку, навчання повинне проводитися у досить наближених до дійсності умовах і досить ретельно для забезпечення легкого засвоєння уроків. З іншого боку, керівництво таких служб має тенденцію брати до уваги лише операційні вимоги, що є практикою, яка може наражати курсантів на непотрібний і невиправданий ризик, наприклад ризик, пов'язаний з використанням інших курсантів замість макетів під час моделювання рятувальних операцій.

При тому що інспекторам може заборонятися проводити інспекцію під час справжніх операцій, це не повинно їм заважати вивчати і обговорювати навчальні та операційні процедури з метою забезпечення підготовки до виконання небезпечної роботи і виконання її з максимальною ефективністю та мінімальним ризиком.

25.3 Хто інспектує інспекції праці?

Одним із наслідків застосування Конвенції № 81 до всього сектора НКС є те, що самі інспекції праці стають об'єктами інспектування. Для забезпечення об'єктивного інспектування це має здійснюватися таким чином, щоб уникати самоінспекції. Ряд інспекцій призначили окремі галузеві підрозділи, які можуть інспектувати власні приміщення і процедури інспекцій, або мають домовленість щодо інспектування галузевими підрозділами інших сусідніх підрозділів у прогресивній послідовності. У країнах, де існує більш ніж одна інспекція, може передбачатися взаємне інспектування відповідних приміщень.

25.4 Процес інспектування у секторі НКС

Наслідки зміни практики інспектування

Традиційний підхід практикувався інспекторами праці протягом багатьох років, полягав у відвідуванні підприємств, виявленні порушень, наданні рекомендацій, які підтверджувалися листом або попередженням, перевірці шляхом повторного відвідування і за необхідності в застосуванні примусових дій чи покарання. Така методика, якою б ефективною вона не була, може відвести інспекторові роль безоплатного консультанта, коли після отримання будь-яких необхідних рекомендацій відповідальність за їх виконання несе в першу чергу роботодавець. Тому інспекції дедалі більше піклуються про саморегулювання промисловості і торгівлі та здійснення ними внутрішнього контролю. Надання безо-

платних консультаційних послуг з охорони праці кожному роботодавцеві коштує занадто багато. Нове законодавство дедалі більше вимагає від роботодавців самостійно забезпечувати доступ до відповідних рекомендацій з питань охорони праці. Інспектори можуть цілком давати рекомендації щодо критеріїв дотримання норм, іншими словами, щодо найдієвіших способів виконання норм законодавства (Стаття 3(1)(b) Конвенції № 81), проте не вдаючись до технологічних деталей, оскільки їх роль полягає у фактичному забезпеченні організації охорони праці, якої вимагає закон.

Інша значна зміна сталася у представленні охорони праці роботодавцям — не як обов'язкової вимоги, яку слід виконувати беззаперечно, а швидше як істотно важливого компонента ефективного, уважного до видатків, орієнтованого на якість сучасного управління. Норми Міжнародної організації стандартизації (ISO) щодо систем управління якістю викликали велику заінтересованість в усьому світі, спочатку як спосіб задоволення споживача, а потім надаючи роботодавцеві можливість досягати завдань щодо робочого середовища і безпеки та гігієни праці. Цей підхід отримав чітке відображення у концепції систем внутрішнього контролю чи внутрішньої відповідальності одних країн і в політиці правозастосування інших.

Якщо ефективне управління охороною праці і робочим середовищем вважається суттєво важливим для економічного і фінансового успіху у промисловості і торгівлі, воно може принести такі самі переваги видам діяльності в секторі НКС. Методами, які повинна перейняти будь-яка некомерційна служба, що прагне ефективності, є: аналіз завдань і зобов'язань; визначення пріоритетів і планування способів їх досягнення; встановлення систем і процедур для забезпечення якості і відповідності нормам; розподіл обов'язків; забезпечення зв'язку із споживачами і коригування; проведення регулярних комісій; і час від часу перегляд всієї системи. Інспекція праці чітко вписується у цю систему як ще один важливий компонент, що потребує відповідної уваги і належних ресурсів.

У такому контексті застосування стандартів інспекції праці до сектору НКС є не зобов'язанням, а фактором сприяння якості та ефективності на задоволення працівників і широкої громадськості.

Складний процес, що вимагає багато часу

Порівняно з процесом у промисловості і торгівлі інспекція праці у секторі НКС має тенденцію до збільшення часу і зусиль не через своє

технічне наповнення — хоча, як уже зазначалося, тут існує багато унікальних видів ризику — а через те, що інспектор часто має справу з іншою гілкою управління. Тут існують тривалі, часто негнучкі процеси бюджетування, необхідність брати до уваги (навіть якщо не обов'язково підкорятися ним) політичні пріоритети, загальні сподівання щодо поліпшення послуг, професійна незалежність і переконання посадовців, консультантів і науковців, яким не подобається ідея передачі фінансування на „нижчі пріоритети” охорони праці, недостатня обізнаність щодо ризиків і нарешті, питання національної безпеки.

Інспектор праці повинен мати неабиякі знання, розуміння, дипломатичність і рішучість мати справу з такими проблемами і запереченнями, і по можливості їх долати. Це може передбачати обговорення різних часових рамок щодо забезпечення загальних удосконалень чи усунення різних видів небезпеки, досягнення компромісів щодо фізичних рішень або переконання посадовців вищого рівня у тому, що розумне і належним чином забезпечене ресурсами управління охороною праці і проведення прогресивної політики зайнятості сприяє загальній ефективності організації, а також якості послуг. При цьому важливо, щоб інспектор мав необхідні повноваження вимагати необхідних удосконалень, а також був здатний їх використовувати. Це може бути єдиним способом впливу на політичний процес з метою отримання додаткових коштів, які мають велике значення, або, принаймні перерозподілу існуючих ресурсів. Таким чином, інспектор, надаючи точку зору незалежного спостерігача, часто забезпечує бажану підтримку і зміцнює позиції керівника у секторі НКС.

Оскільки використання коригувальних повноважень не може бути таким прямим, як у промисловості чи торгівлі, і може викликати невдоволення, інспектори намагаються добиватися удосконалень шляхом переконання і досягнення згоди. Якщо їм це не вдається, вони повинні бути готові застосовувати будь-які існуючі інструменти примусу чи покарання. Через це інспекція праці у секторі НКС потребує більше часу і є складнішою, ніж у інших секторах. Тому вона також потребує особливих навичок. Усі ці питання ставлять інспекцію праці перед складним викликом.

„Внутрішня” інспекція

Іноді висловлюють думку про те, що необхідності в інспекції праці немає, оскільки та чи інша НКС має виключно ефективні „внутрішні” інспекційні процедури — систему, яка широко використовується у

збройних силах, а також на залізниці, на пошті та інколи в інших службах. Аргументом на користь такого підходу є те, що відповідні спеціалісти зазвичай обізнані з технічними питаннями, розуміють технології і можуть рахуватися з фінансовими обмеженнями і програмами, а також з питаннями безпеки. На противагу йому висувається аргумент, що такі інспекції не можуть бути достатньо об'єктивними і що такі посадовці не мають достатньої обізнаності стосовно широкого спектру питань охорони праці. Часто, походючи із лав служби, яку вони повинні інспектувати, і належачи до середньої ланки керівництва, вони можуть бути недостатньо критичними або надто поблажливо ставитися до серйозних проблем. Їх обізнаність щодо фінансових обмежень може неналежним чином позначатися на їх рекомендаціях. Також поширена думка, що немає великої різниці між такою системою і внутрішньою організацією охорони праці будь-якого великого приватного підприємства, яка, без сумніву, підлягає зовнішній незалежній державній інспекції. Більше того, майбутня кар'єра „внутрішнього” інспектора часто залежить від тих самих посадовців, яких він іноді повинен критикувати, якщо бажає бути ефективним. Тому цілком очевидно, що такі „внутрішні” системи є неадекватним заміном незалежної зовнішньої державної інспекції праці. Ті, хто відповідає за інспекцію праці, повинні бути на сторожі для запобігання недолікам таких внутрішніх систем і негативним наслідкам для стандартів охорони праці.

Коригувальні повноваження, санкції та альтернативні заходи

У більшості країн коригувальні заходи включають багато різних механізмів, таких як офіційні листи, в яких зазначаються порушення, попередження про правозастосування, що вимагають виконання певних дій протягом визначеного часу, чи повідомлення про заборону (припинення) діяльності, або адміністративні та примусові штрафи, що підлягають сплаті на місці і, як останній захід, — кримінальне переслідування. У багатьох країнах дозволяється застосування як адміністративного, так і кримінального права. При тому що в деяких країнах не допускається кримінального переслідування юридичного персоналу в секторі НКС, у інших переслідування персоналу НКС дозволяється, в тому числі окремих керівників і управлінців. Отже, незалежно від форми системи ефективна модель коригувальних повідомлень і карних санкцій повинна існувати, навіть якщо санкції застосовуються дуже нечасто. Відсутність таких механізмів означатиме, що

істеблішмент зазнаватиме значно меншого тиску, ніж приватна промисловість чи торгівля щодо виконання правил і/або рекомендацій інспекторів, аж до того, щоб свідомо їх зневажати. В кращому випадку, якщо інспектори вимагають коригувальних заходів, які істеблішмент може регулярно ігнорувати без покарання, вони ризикують втратою довіри до себе. Це значно знижує ефективність будь-якої інспекції. Звісно, ефективність накладення штрафу на державне відомство або орган часто піддається сумніву, оскільки це просто зводиться до перерахунку грошей платників податків з одного підрозділу до іншого. В той же час, деякий досвід показує, що реклама, що супроводжує добірку гарних прикладів, може мати великий сприятливий ефект для удосконалення охорони праці.

У майже кожній країні час від часу постає питання: чи може один державний орган переслідувати у судовому порядку іншого?

У Великій Британії уряд, збройні сили і поліція можуть претендувати на „Королівську недоторканність” для судового переслідування. При цьому інспектори можуть видавати „Королівські повідомлення про правозастосування”, які вимагають негайного припинення роботи або виконання протягом визначеного періоду. Такі повідомлення обговорюються з представниками профспілок і, якщо їх умови не виконуються, розслідуються підрозділом, що відповідає за інспекцію, і відповідним підрозділом у секторі НКС на дедалі вищих рівнях, що в разі потреби може дійти до рівня кабінету міністрів. Навіть якщо така процедура рідко може повністю використовуватися, саме її існування слугує для здійснення достатнього тиску з тим, щоб підприємство в секторі НКС виконувало вимоги інспекції. Військовослужбовці можуть притягувати Міністерство оборони до суду за недбалість, і це також може розглядатися як стимул до покращення управління охороною праці. На практиці зазначені вище процедури дали можливість інспекторам добитися своїх цілей щодо охорони праці.

Інший засіб тиску на органи НКС демонструє австрійська система поєднання адміністративних заходів з рекламою. Так, про всі порушення, передбачені Актом про захист працівників 1994 року (доповненим у 1997 році) повинно повідомлятися у пресі разом з офіційною реакцією відповідного відомства. Про серйозні порушення необхідно повідомляти у Головне управління інспекції праці та відповідному міністрові у секторі НКС, який зобов'язаний надати головному інспекторові праці пояснення щодо вжитих заходів. Також відповідному міністрові надсилаються офіційні вимоги у формі повідомлень про заборону діяльності в

разі, коли ніяких дій застосовано не було.

У Сполучених Штатах член уряду, який відповідає за Управління безпеки і гігієни праці повинен надавати Президентові щорічний звіт про ситуацію у сфері безпеки і гігієни праці в окремих федеральних управліннях, і нерозв'язані конфлікти стосовно заходів, вжитих для виконання висновків звіту можуть передаватися на розгляд Президента. Крім того, особиста діяльність керівників федеральних управлінь повинна оцінюватися з урахуванням досягнень їх підрозділів у сфері охорони праці. Канада апелює до фінансової заінтересованості, демонструючи підвищені страхувальні і компенсаційні видатки, пов'язані з незадовільним дотриманням норм. У Нідерландах змогли добитися згоди уряду на застосування всього спектру санкцій до сектора НКС, передбачивши тривалий період для впровадження відповідного законодавства — від набуття чинності до фактичного застосування: наприклад, близько восьми років у випадку з освітою і медичними службами.

25.5 Роботодавці і профспілки в секторі НКС

У багатьох країнах у тому разі, коли держава виступає роботодавцем, профспілкам відводиться особливо важлива роль (оскільки у цьому секторі зазвичай спостерігається вищий від середнього рівень об'єднання у спілки). У багатьох країнах від органів НКС вимагається, або вони заохочуються до організації спільних комітетів з охорони праці, зазвичай коли кількість працівників перевищує певний визначений рівень. У Норвегії та Швеції офіцери збройних сил мають представників профспілок з питань безпеки праці (хоча представники призовників мають менші права). Також існують представники і комітети з питань безпеки праці у збройних силах Нідерландів. Представники з питань безпеки праці у секторі НКС можуть обиратися з числа працівників або призначатися профспілкою. У Данії та Великій Британії серед інших країн існують спільні секторальні ради або консультативні комітети для розв'язання проблем і встановлення стандартів, наприклад, у секторах надання послуг з охорони здоров'я, освіти і транспорту. Інспекція у Великій Британії має групу, яка підтримує діалог із збройними силами, пожежними підрозділами, органами поліції і в'язницями, а також з відповідними профспілками. У Нідерландах Підкомітет з питань робочого середовища при тристоронній Соціально-економічній Раді регулярно розглядає питання

охорони праці та інспекційної політики, а також передбачені вимоги щодо утворення комітетів з питань безпеки праці у разі, коли у секторі НКС працює більше як 35 чоловік, за винятком лише того, що у випадках національної, регіональних і муніципальних адміністрацій, а також освіти, аналогічні консультативні органи мають менше повноважень, ніж ради з інших напрямів діяльності. (Наприклад, вони не можуть вимагати від керівника підрозділу видатків на охорону праці, що перевищують бюджет і повноваження, якими він користується.) У Сполучених Штатах федеральним управлінням надається можливість організовувати комітети з питань гігієни та безпеки праці, і у випадках, коли комітет дотримується вимог Управління з безпеки та гігієни праці, останнє не може проводити інспекції "без попередження". Штати і території, де діють програми, затверджені Управлінням з безпеки та гігієни праці, повинні також організовувати спільні комітети.

Практика структурованої співпраці між роботодавцем і працівником у секторі НКС у сфері охорони праці, а також співробітництва з інспекцією праці (як передбачено статтею 5 Конвенції № 81 і п.п. 4-7 Рекомендації № 81) може вважатися широко прийнятою у різних країнах-членах МОП. Таке співробітництво виявляється особливо продуктивним, коли, незважаючи на фінансові обмеження, уряди бажають і надалі впроваджувати інструменти інспекції праці. Повне застосування положень Конвенції про співпрацю між інспекціями праці і роботодавцями, працівниками і їх організаціями, не лише вкаже на шляхи спрямування обмежених інспекційних ресурсів і забезпечення проведення інспекційних відвідувань у позитивний і корисний спосіб, а й визначить раціональні пріоритети урядової політики для подальшого розвитку інспекційних систем.

25.6 Необхідність у діях

Отже, питання, які ми розглядаємо, звичайно, турбують соціальних партнерів, і багато країн уже приділяли значну увагу інспекції праці в секторі НКС. Проте інші, здається, це питання майже не розглядали. Навіть у тому разі, коли здається, що законодавство виконується, на практиці інспектування проводиться мало, якщо воно взагалі проводиться. Інспекції мають тенденцію до реагування швидше на скарги або нещасні випадки, ніж до профілактичних дій. Це може бути зумовлено відсутністю ресурсів або переконанням, що сектор НКС не є сферою,

пов'язаною з високим ступенем ризику, а отже, не є пріоритетним за відсутності ефективних повноважень правозастосування, коригувальних заходів і санкцій.

Велика чисельність працівників і значна кількість видів небезпеки, що часто характерні для цього сектора, необхідність у рівному захисті і загальному застосуванні існуючих міжнародних норм — ось причини, що ясно підкреслюють необхідність забезпечення дієвої інспекції праці на всіх робочих місцях у секторі НКС. Також життєво важливо, щоб належної пріоритетності надавалося програмуванню систематичної проактивної інспекції робочих місць в усьому секторі.

26.1 Проблеми будівельної галузі

ХАРАКТЕРИСТИКА ГАЛУЗІ

Незважаючи на удосконалення процесів механізації, будівельна галузь в кожній країні світу є досить трудомісткою. Ця проблема не вирішується лише шляхом автоматизації праці і навіть виготовлення будівельних конструкцій заводським способом має суворі обмеження. Чим більший та складніший будівельний проект, тим більше він потребує різних спеціалістів та професійних навичок. Обсяги діяльності та рівень зайнятості безпосередньо залежать від місцевого, національного та міжнародного економічного клімату. Підвищення рівня механізації праці у таких виробничих процесах, як піднімання вантажу, буріння, екскавація та змішування, сприяло зменшенню обсягів важкої фізичної праці, з іншого боку, це також зробило можливою появу незвичайних та новаторських проектів у будівництві та призвело до виникнення нових ризиків.

Будівельна промисловість протягом багатьох років була тією галузю, де рівень кваліфікації працівників був недосить високим і де використання новітніх технологій та досвід могли значною мірою замінити відсутність базової технічної освіти. Проте, нині ситуація докорінно змінилася на краще (принаймні у промислово розвинутих країнах). Частка некваліфікованих працівників пропорційно зменшується, а в деяких країнах Західної Європи цей показник значно нижчий порівняно з кількістю кваліфікованих або висококваліфікованих працівників. У цілому ж, однак, рівень кваліфікації працівників галузі нижчий проти рівня кваліфікації відповідних категорій працівників в обробній промисловості. Та цей фактор пов'язаний із сталим високим показником кількості та ступенем тяжкості нещасних випадків, які трапилися з будівельниками. З цієї точки зору некваліфіковані працівники найбільше наражаються на ризик, оскільки вони не мають змоги належ-

ним чином опанувати операційними методами, які запроваджуються відповідно до правил техніки безпеки. Досвід професійної практики та необхідні при цьому ручні операції не завжди передбачають належну обізнаність щодо можливих виробничих ризиків. Ось чому існує нагальна потреба у проведенні навчання з техніки безпеки для цих категорій працівників.

Іншим додатковим фактором є наявність великої кількості працівників, які не мають постійної роботи, або тимчасово працевлаштовані в будівельній промисловості — це переважна риса нових форм управління персоналом, які з'являються в цій галузі. Працівників наймають згідно з контрактами з визначеним строком дії — на час будівництва або згідно з проектом будівництва. У промислово розвинутих країнах така форма зайнятості на умовах контракту з визначеним строком дії є поширеною і законною. У країнах, що розвиваються, частка тимчасово працевлаштованих працівників невпинно зростає і навіть стає основною формою трудових відносин між роботодавцем і найманими працівниками. Все це відчутно впливає на колективні трудові відносини. Високий рівень "обігу робочої сили" (працевлаштовані для будівництва одного об'єкту працівники) та нетривалий період роботи працівників заважають створенню нормальних заходів для профспілкового представництва на робочих місцях. Такий ненадійний характер працевлаштування не дає змоги працівникам, які хотіли б цього, подолати правові перешкоди та встановити структуровану систему представництва. Подібні ситуації призводять до низького рівня профспілкового членства серед працівників (які, можливо, й побоюються того, що з ними не буде поновлено трудового контракту), а також до відсутності динаміки у колективних переговорах на виробничому рівні у цій галузі.

СТРУКТУРА ГАЛУЗІ ТА ПРАКТИКА ЗАЙНЯТОСТІ

У цілому, кількість великих підприємств у галузі будівництва менша від їх кількості в промисловості. Малі підприємства з багатьох причин домінують в цьому секторі. Малим підприємствам значно легше пристосовуватися до вимог ринку, спеціалізуючись на наданні певного виду послуг, ніж великим або середнім підприємствам підтримувати діяльність усіх своїх підрозділів, що передбачає необхідність створення добре розвинутої організаційної структури. Тому малі підприємства можуть краще представити свою роботу у технічних питаннях будівництва і конкурувати у спеціалізованих та більш простих операціях, таких як завершення роботи. Вони виконують незначну роботу, адаптуються до процесів пла-

нування та програмування основних підрядників на великих будівельних майданчиках. Фактично, терміни "мале підприємство" та "субпідрядник" іноді взаємозамінні, тому що багато з цих підприємств працюють на інших. Іншим фактором, який сприяє розвитку малих підприємств в будівництві, є порівняно незначні обсяги необхідного інвестування.

Самозайнятість відіграє важливу роль у галузі будівництва. Такий вид зайнятості поширений у промислово розвинутих країнах та країнах, що розвиваються, а ті, хто працює на себе як підрядник та субпідрядник відіграють, зазвичай, досить важливу роль у цьому секторі. Існування та розвиток малих підприємств і самозайнятість — фактори, пов'язані з різними формами субпідряду, який став загальноприйнятим в промисловості. Самозайнятість та субпідряд часто взаємопов'язані, оскільки самозайнятість є формою розширення діяльності інших малих підприємств, які таким чином уникають потреби наймати працівників на постійну роботу.

Передусім технічний характер та можливість розподілу праці в разі виконання багатьох поступових операцій, необхідних для здійснення основної роботи на будівництві, дозволяють виконання окремих видів робіт різними спеціалізованими підприємствами. По-друге, гнучкість системи дає змогу заохочувати підприємства доручати виконання роботи субпідрядникам, замість того, щоб шукати, наймати та навчати працівників, яких буде звільнено після закінчення будівництва. Ці комерційні переговори між підприємствами обмежують рамки трудових відносин та звільняють підприємства від необхідності наймати працівників, яких в протилежному випадку вони потребували б. Недоліки субпідряду, однак, полягають у тому, що переговори стосовно обсягів робіт які необхідно виконати дуже часто ґрунтуються виключно на обговоренні фінансового прибутку, відображеного у фіксованих заробітних платах та/або термінах виконання робіт, що завдає шкоди дотриманню вимог безпеки на робочому місці.

Представник замовника не завжди займається управлінням чи координацією численних операцій, які за цих умов виконуються самозайнятими працівниками, тими, хто працює за відрядну оплату, або "ліцензованими" незалежними працівниками з відповідними повноваженнями. Різні форми субпідряду самі по собі розвиваються і можуть застосовуватися надмірно. З огляду на практику, що майже завжди існувала в промисловості, коли основні підрядники передають частину роботи субпідрядним працівникам за повну оплату, відбувається перехід до такої

форми субпідряду, яку можна назвати "серійною" чи "пірамідальною". При цьому субпідрядне підприємство передає той самий обсяг роботи іншому підприємству і т. д. Наприкінці цього процесу може виникнути ситуація, коли один самозайнятий працівник, виконує роботу на умовах субпідряду, або коли декілька таких працівників виконують роботу ізолювано без участі найманих працівників. Не завжди легко провести чітку межу між цим видом роботи та роботою за наймом, особливо, коли самозайняті працівники наймаються на роботу безпосередньо у результаті укладення договору про субпідряд між великими підприємствами. Але найістотнішим чинником, що відрізняє самозайнятих працівників (які зв'язані директивами та вказівками субпідрядних підприємств) від інших найманих працівників, є відсутність соціального захисту. На них покладено зобов'язання сплачувати внески в систему соціального забезпечення, а також на страхування від нещасних випадків, але насправді це відбувається не завжди. Вони самі несуть відповідальність за навчання з правил техніки безпеки та за забезпечення й використання індивідуальних засобів захисту, тобто мають обов'язки, які мав би роботодавець по відношенню до його законних працівників, які виконують подібні або такі самі завдання.

Субпідрядна робота — не єдина форма розподілу праці, що використовується будівельними підприємствами. Також існують "субпідрядники, які постачають лише робочу силу". Така практика, заборонена в деяких країнах світу, полягає в тому, що одне підприємство наймає, а потім передає у розпорядження іншого підприємства, за повну оплату, певну кількість працівників, відповідальних за один або кілька видів робіт протягом визначеного часу. В багатьох країнах Азії можна спостерігати ситуацію, коли найбільші будівельні компанії не мають у своєму штаті постійних працівників, крім невеликої кількості технічного персоналу, який стежить за процесом виконання робіт. Субпідрядники наймають працівників з робочими спеціальностями (наприклад мулярів, теслярів та водіїв). Таким чином виконується більшість робіт на будівництві. Крім того, існують певні проблеми, пов'язані із сезонними працівниками, яких наймають на нетривалий період часу і які незнайомі з обладнанням, виробничими процесами або іншими працівниками; працівниками-мігрантами, які живуть у тимчасових приміщеннях і часто навіть не знають мови; та нелегалами, з якими найчастіше трапляються нещасні випадки на виробництві та які найбільш вразливі до проявів експлуатації. В деяких країнах на будівництві все ще використовується дитяча праця, часто у формі боргової кабали, що межує з рабством. Рівень

нешасних випадків (особливо зі смертельним наслідком) серед працюючих на будівництві дітей особливо високий.

ВПЛИВ СУБПІДРЯДУ НА УМОВИ ПРАЦІ

Швидке розростання сектора малих підприємств різними способами перешкоджає розвитку практики безпечної праці. Для самозайнятих працівників навчальні програми, що здійснюються для працівників на великих підприємствах, недоступні. На багатьох малих підприємствах бракує фінансових ресурсів, а їх знання у сфері управління, хоча й ґрунтуються на досвіді, часто не мають теоретичного підґрунтя. Невеликі підприємства-підрядники не спроможні забезпечити професійної підготовки на робочих місцях або наймати кваліфікованих радників з техніки безпеки праці. Вони часто не мають ні часу, ні бажання бути в курсі правових норм чи технічних досягнень у сфері безпеки та гігієни. Крім того, збільшення кількості малих підприємств значно ускладнює роль національних інспекцій праці, оскільки виникає потреба в налагодженні більшої кількості зв'язків для інспектування, правозастосування та консультування, ніж в умовах меншої кількості підприємств з більшою середньою чисельністю працівників.

Незважаючи на те, що різноманітність підприємств дає можливість легко розподілити робочу силу на більшій кількості робочих місць, присутність ряду малих підприємств, що працюють окремо на одному будівництві, створює проблеми щодо координування заходів безпеки та гігієни праці, нерівності між працівниками та розподілу численних обов'язків. Існування ризику повинно визнаватися за спільною згодою, а не за незалежними оцінками окремих працівників чи підприємств, що ґрунтуються на різних стандартах. У багатьох випадках, однак, реагування на ризики дуже різне. Під час кожного відвідання інспектори праці повинні з'ясувати межі відповідальності кожного підприємства, які не завжди очевидні з першого погляду, і визначити, до яких підприємств належать ті чи інші працівники. На таких будівельних майданчиках працівники та їх керівники іноді працюють по сусідству з працівниками з інших підприємств, яких вони навіть не знають. Така фрагментація будівельної промисловості є постійним предметом занепокоєння державних органів влади, відповідальних за дотримання правил техніки безпеки праці та їх відповідність установленим нормам.

Деякі інспекції праці занепокоєні наслідками поширення самозайнятості та субпідряду на будівництві з точки зору збільшення кількості нещасних випадків на виробництві. У той час як у багатьох країнах

кількість нещасних випадків зі смертельними наслідками, що трапляються з найманими працівниками, є сталою або навіть спостерігається тенденція до її зменшення, вона різко зростає серед самозайнятих працівників. В цілому спостерігається тенденція до зменшення кількості нещасних випадків, навіть з урахуванням збільшення кількості нещасних випадків, що спричиняють серйозні травмування. І тоді як немає великої різниці між нещасними випадками в будівельній та в будь-якій іншій галузі, відрізняються умови виробничого середовища, в якому вони трапляються, які так відчутно підвищують ступінь ризику.

НЕЗАДОВІЛЬНІ ЗАГАЛЬНІ УМОВИ ПРАЦІ

Діяльність у галузі будівництва залежить від примхливих кліматичних умов та обмежень, пов'язаних з кліматом. Несприятливі погодні умови, крім того, що спричиняють перерви в роботі, також негативно впливають на здоров'я працівників. Суворість клімату — спека чи мороз (відповідно до регіону та пори року) — виснажує людей, підвищує ступінь вже існуючих ризиків і інколи завдає великої шкоди здоров'ю працівників (теплові удари або зневоднювання). Цим пояснюється той факт, що працівники на будівництві потерпають частіше за інших працівників через загальний незадовільний стан здоров'я, особливо від таких захворювань, як бронхіти, біль у спині чи нервові напруження, які зумовлені важкою фізичною роботою, яку найчастіше працівники змушені виконувати у незручному положенні, незахищені від непогоди.

Важка, небезпечна чи та, що завдає шкоди здоров'ю робота, найчастіше зустрічається на будівництві. Часто працівникам, що виконують роботу в подібних умовах, виплачуються грошові компенсації. При виконанні деяких видів робіт, які ведуться у небезпечних для здоров'я зонах, скорочується тривалість робочого дня або надаються перерви для відпочинку протягом робочого дня. Сезонний характер зайнятості означає, що фізичний стан багатьох найманих працівників, які пропрацювали певний час в іншій галузі, наприклад у сільському господарстві, незадовільний і вони забувають про ризик, на який вони себе наражають.

Тривалість робочого дня в будівництві значно відрізняється, але в середньому вона більша, ніж в будь-якій іншій галузі промисловості. Це залежить від названих вище чинників, таких як характер роботи, терміновість її виконання (часто з визначеним терміном виконання робіт та з суворим покаранням за їх несвоечасне виконання); велика кількість працівників різних професій, які одночасно працюють на одному будівельному майданчику та залежність від кліматичних умов. Три-

валість робочого часу протягом року рідко буває однаковою, а у сезонний період роботи працівники часто працюють понаднормово. Правила чи колективні договори, якщо такі є, часто обмежуються лише визначенням тривалості робочого дня. Вони встановлюють граничну кількість надурочних годин, а також визначають обмеження, обставини та особливі умови (за попереднім дозволом інспекції праці), яких підприємства, що хочуть відшкодувати час, втрачений через складні погодні умови, повинні дотримуватися. На практиці ці правила нерідко порушуються, так само як і ті, що регулюють відпочинок та щорічні оплачувані відпустки.

Будівельні майданчики часто є тимчасовими, пересувними та розташовуються у віддалених районах. Це призводить до ускладнень із розв'язанням таких проблем, як забезпечення працівників житлом, харчуванням на робочому місці, доступом до засобів першої необхідності, надійним транспортним сполученням між житловими кварталами і будівельними ділянками. З огляду на місцезнаходження будівельної ділянки та тривалість будівельних робіт, працівники повинні бути забезпечені задовільними санітарно-гігієнічними умовами та мати доступ до служб соціального забезпечення. У той час як ситуація в цьому контексті поліпшилася в більшості промислово розвинутих країн, країнам, що розвиваються, ще необхідно пройти довгий шлях до забезпечення таких послуг.

Зайнятість на будівництві пов'язана з високим ступенем ризику у порівнянні з іншими секторами промисловості. Смертельні нещасні випадки, падіння, шум, вібрація, хімічні викиди і пил — загальновідомі фактори ризику в звичайному виробничому середовищі будівельної промисловості.

ПРОФЕСІЙНІ ЗАХВОРЮВАННЯ

Раніше загалом не приділялося особливої уваги ризикам для здоров'я на будівництві, їх важливість часто маскувалася за частотою та тяжкістю нещасних випадків на виробництві. До того ж важко визначити причини та простежити за розвитком професійних захворювань у цій галузі, враховуючи географічну мобільність робочої сили, її обіг та структурний склад і велику частку тимчасових працівників і працівників-мігрантів. До основних професійних захворювань належать захворювання дихальної системи, а саме запилення легенів, зумовлене вдиханням пилу та волокна. Особливо ризикують захворіти на силікоз муляри, працівники, що виконують роботи, пов'язані з бурінням бетону,

машинним нарізанням різних матеріалів та поліруванням мармуру чи інших кам'яних порід. У деяких країнах зменшується кількість захворювань на силікоз, але це не є загальною тенденцією для країн, що розвиваються.

Унаслідок жорстких заходів щодо заборони використання азбесту, як ізоляційного матеріалу, та обробки волокнисто-цементної продукції, небезпека захворіти на асбестоз і ракові захворювання, спричинені використанням азбесту, зменшується у зростаючій кількості країн, та аж ніяк не зникає зовсім. І хоч ізоляційні роботи з використанням матеріалів, що містять азбест, практично не проводяться, знесення будинків, під час спорудження яких застосовували цю речовину у формі азбестового цементу або волокнистих плит, все ще становить дуже високий ризик. Це стосується здоров'я не лише працівників, які виконують роботи по знесенню, а й підсобних працівників — електриків та водопровідників, які випадково можуть зачепити азбест при виконанні роботи. А оскільки симптоми проявляються лише через 15—20 років після ураження, то такі захворювання як асбестоз, рак легенів та мезотеліома продовжують фігурувати у переліку типових для будівельної промисловості професійних захворювань. Щоб запобігти виникненню цих захворювань у країнах, що розвиваються, передусім потрібно проводити серйозні інформаційні кампанії.

Хвороби шкіри, особливо у формі дерматиту, зумовлені контактом з речовиною, становлять значну частину загальної кількості професійних захворювань у будівництві. Це пов'язано з дедалі більшим застосуванням подразливих або токсичних хімічних речовин, таких як розчинники для фарб, клейкі речовини, закріплювачі та речовини, що використовуються для захисної обробки деревини, олії, що використовуються для опалубки, розчинний хром та інші речовини, що використовуються для виготовлення та застосування бетону. Цементний пил уражає багатьох працівників. Характер роботи на будівельному майданчику за умов постійної зміни його розташування значно ускладнює використання звичайних захисних засобів, таких як локальна витяжна вентиляція. Більше надії слід покладати на засоби індивідуального захисту (з врахуванням усіх проблем, пов'язаних із забезпеченням їх правильного використання, вже не кажучи про контроль за цим).

Багато водіїв, бурильників та працівників, що проводять роботи по знесенню будинків, страждають на втрату слуху, спричинену впливом шуму. Ті працівники, що працюють з вібруючими інструментами, наприклад з пневматичними різцями, свердлами та ущільнювачами, ризи-

кують набути віброхворобу або синдром тремтіння долоні/руки.

Важкі фізичні зусилля, що докладаються для піднімальних робіт, та незручні положення при виконанні вантажних робіт призводять до різних спинальних травм та ушкоджень. Все це не тільки впливає на якість життя працівників, але й може змусити їх до раннього виходу на пенсію з усіма несприятливими соціальними та матеріальними наслідками. За останні роки також зросло занепокоєння рівнем стресу будівельників, а також їх поведінкою.

26.2 Спеціальні міжнародні трудові норми

Загальні зауваження

З більше як 180 Конвенцій та 190 Рекомендацій, ухвалених Міжнародною організацією праці, майже половина стосуються або охоплюють питання будівельної промисловості. Застосуванню цих норм на національному рівні передують їх ратифікація. У той час як Конвенцію № 1 про інспекцію праці 1947 року, яка охоплює будівельну промисловість, ратифікували 128 держав-членів МОП, кількість країн, які ратифікували інші норми, що безпосередньо стосуються цієї галузі, менша. Конвенцію № 155 про безпеку та гігієну праці 1981 року ратифікували лише 37 держав-членів МОП, а Конвенція № 62 про техніку безпеки в будівництві 1937 року і Конвенція № 167 про безпеку та гігієну праці в будівництві 1988 року отримали відповідно 30 і 15 ратифікацій. Конвенція № 167, ухвалена через 50 років після ухвалення Конвенції № 62, була переглянута, а тому тепер майже повністю замінює першу міжнародну норму, що стосується будівельної промисловості. Мабуть, варто нагадати деякі з її основних положень.

Конвенція № 167

Ця Конвенція охоплює всі види будівельної діяльності, а саме: будівництво, цивільне будівництво, монтажні й демонтажні роботи (включаючи будь-які процеси, операції або транспортування на будівельному майданчику від моменту підготовки майданчика до завершення об'єкта), а також вона застосовується до самозайнятих працівників.

Конвенція містить загальні положення, згідно з якими з відповідними найбільш представницькими організаціями роботодавців та працівників повинні проводитися консультації щодо вжиття заходів для реалізації положень Конвенції.

Кожного разу, коли два або більше роботодавців ведуть одночасно роботи на одному будівельному майданчику:

- головний підрядник або інша особа чи орган, котрі здійснюють практичний контроль або несуть основну відповідальність за загальну діяльність на будівельному майданчику, несуть відповідальність за організацію приписаних заходів, що стосуються безпеки та гігієни праці, і відповідно до національного законодавства чи правил — за забезпечення дотримання таких заходів;
- кожний роботодавець несе постійну відповідальність за дотримання приписаних заходів працівниками, які перебувають у його підпорядкуванні.

Крім цього, особи, які розробляють проект будівництва та планують будівельні роботи, враховують безпеку та гігієну праці працівників-будівельників відповідно до національного законодавства, правил і практики.

Національне законодавство чи правила передбачають, що на будь-якому робочому місці працівники мають право і зобов'язані брати участь у забезпеченні безпечних умов праці тією мірою, наскільки дозволяє обладнання та методи праці, і висловлювати свої міркування щодо здійснюваних робочих процедур, якщо вони можуть впливати на стан безпеки та гігієни праці.

Національне законодавство і правила передбачають, що працівники зобов'язані:

- якомога тісніше співпрацювати з роботодавцем у здійсненні приписаних заходів з безпеки та гігієни праці;
- виявляти розумну обережність для забезпечення безпеки і охорони свого здоров'я та здоров'я інших осіб, яким може бути завдано шкоди у зв'язку з їх діями або помилками в роботі;
- правильно користуватися наданими їм засобами і не допускати використання не за призначенням будь-яких засобів, необхідних для їх власного захисту або захисту інших осіб;
- негайно інформувати свого безпосереднього керівника і представника працівників, котрі займаються питаннями безпеки, про будь-яку ситуацію, що, на їх думку, може становити деяку небезпеку і з якою вони самі не зможуть упоратися належним чином;
- виконувати приписані заходи безпеки та гігієни праці.

Нарешті, в національному законодавстві чи правилах передбачається, що працівник вправі вийти з небезпечної зони, якщо він має вагомі підстави вважати, що виникає неминуча та серйозна загроза його безпеці та здоров'ю, і зобов'язаний негайно поінформувати про це свого керівника. Якщо виникає неминуча загроза безпеці працівників, роботодавець вживає негайних заходів для припинення робіт та евакуації працівників у разі потреби.

Конвенція містить такі положення, що стосуються:

- безпеки на робочих місцях;
- засобів риштування та драбин;
- підйимально-транспортних механізмів та підйимального обладнання;
- транспортного, землерийного та вантажно-розвантажувального обладнання;
- установок, механізмів, обладнання та ручного інструменту;
- роботи на висоті, зокрема на дахах;
- котлованів, колодязів, земляних та підземних споруд і тунелів;
- перемичок та кесонів;
- роботи в стиснутому повітрі;
- конструкційних каркасів та опалубки;
- роботи під водою;
- роботи із знесення будинків;
- освітлення;
- електрифікації;
- вибухових речовин.

Щодо факторів, шкідливих для здоров'я, Конвенція проголошує, що:

- Якщо працівник може зазнавати впливу будь-якого шкідливого фактору хімічної, фізичної чи біологічної природи в такому обсязі, що це може завдати шкоди його здоров'ю, вживають заходів для запобігання такому впливу.

Запобіжні заходи охоплюють:

- заміну, в міру можливості, небезпечних речовин безпечними або менш небезпечними речовинами;
- вжиття технічних заходів стосовно установок, механізмів, обладнання або технологічних процесів;

або в разі неможливості здійснити наведені вище заходи

- вжиття інших ефективних заходів, серед яких використання засобів індивідуального захисту і захисного одягу.

- Якщо від працівників вимагають входження до зони, в якій можуть бути наявні токсичні та шкідливі речовини, або в атмосфері якої може бути низький вміст кисню, або до вогнебезпечної зони, вживають належні заходи для захисту від небезпеки.
- Відходи повинні бути знищені або іншим чином видалені з будівельного майданчика таким способом, щоб не завдати шкоди здоров'ю людей.

Крім цього, Конвенція містить положення, що стосуються:

- пожежної безпеки;
- засобів індивідуального захисту та захисного одягу;
- першої допомоги;
- санітарно-побутових умов;
- інформації та навчання;
- повідомлення про нещасні випадки та захворювання.

Зрештою, застосовуючи Конвенцію № 167, кожен член Організації:

- вживає всіх неодмінних заходів, серед яких запровадження відповідних санкцій та виправних заходів, з метою забезпечення ефективного дотримання положень Конвенції;
- забезпечує відповідними службами інспекції для контролю за застосуванням заходів, яких повинні вживати згідно з Конвенцією і надати цим службам ресурси, необхідні для виконання ними їх завдань, або перевірити, що відповідна інспекція проводиться.

РЕКОМЕНДАЦІЯ № 175

Конвенція № 167 супроводжується Рекомендацією № 175 щодо безпеки та гігієни праці в будівництві 1988 року, яка доповнює її такими загальними положеннями:

- Національне законодавство чи правила повинні передбачати, що роботодавці та особи, які працюють не за наймом, несуть спільний обов'язок щодо забезпечення безпечного й здорового робочого місця та дотримування приписів із заходів безпеки та гігієни.

- Заходи, яких слід вживати для забезпечення організованого співробітництва роботодавців і працівників з метою сприяння безпеці та гігієні праці на будівельних майданчиках, повинні визначатися національним законодавством чи правилами або рішеннями компетентних органів влади.

Такі заходи повинні охоплювати:

- утворення комітетів з техніки безпеки та гігієни праці з представницьким складом роботодавців і працівників, з такими повноваженнями та функціями;
- обрання або призначення робітничих делегатів з техніки безпеки, які мають визначені повноваження і функції;
- призначення роботодавцем належним чином кваліфікованих і таких, що мають відповідний досвід, осіб з метою забезпечення безпеки та гігієни праці;
- професійну підготовку делегатів з техніки безпеки та членів комітетів з техніки безпеки.

Ця Рекомендація також включає положення щодо заходів профілактики та захисту, безпеки на робочих місцях, щодо засобів ристування, транспорту, шкідливих для здоров'я факторів та санітарно-побутових умов, надаючи рекомендації тим державам-членам МОП, які бажають перевищити мінімальні норми Конвенції № 167, та орієнтири для тих країн, які ще її не ратифікували.

ІНШІ МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ НОРМИ

Як уже згадувалося раніше, є чимало інших конвенцій, окремих, або тих, що супроводжуються рекомендаціями, що справляють безпосередній вплив на галузь будівництва. Хоча кожна з міжнародних трудових норм має своє окреме значення, мабуть, до найважливіших конвенцій, у цьому контексті, крім основоположних прав, втілених в фундаментальні конвенції МОП, належать:

- Конвенція № 119 про забезпечення машин захисними пристроями 1963 року;
- Конвенція № 139 про професійні ракові захворювання 1974 року;
- Конвенція № 148 про виробниче середовище (забруднення повітря, шум, та вібрація) 1997 року;

- Конвенція № 161 про служби гігієни праці 1985 року;
- Конвенція № 162 про азбест 1986 року.

Нарешті, слід окремо згадати про дві фундаментальні конвенції, оскільки вони особливо часто порушуються в будівельній промисловості ряду країн, що розвиваються, та навіть й у розвинутих країнах. Це дві норми МОП, що стосуються дитячої праці: Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу 1973 року та Конвенція № 182 про найгірші форми дитячої праці 1999 року, яка зокрема забороняє дітям та підліткам працювати на небезпечних робочих місцях.

26.3 Системи інспекції праці

СПЕЦІАЛІЗОВАНІ ЧИ НЕСПЕЦІАЛІЗОВАНІ?

Різні інспекційні системи по-різному розв'язують проблеми праці на будівництві. Однак переважає тенденція, коли інспекція праці займається різними сферами діяльності, а відвідання інспекторами будівельних підприємств або будівельних майданчиків — це один з широкого кола обов'язків, що охоплюють або всі основні функції інспекції праці, або виключно питання безпеки та гігієни праці, а також усю діяльність у цьому та іншому секторах промисловості. У деяких країнах, однак, існують спеціальні служби інспекції праці для будівництва.

У неспеціалізованих системах, працівники інспекцій праці можуть бути спеціалістами у різних сферах діяльності, не будучи компетентними у спеціальних технічних питаннях будівництва або це можуть бути працівники, що пройшли певну технічну підготовку та мають професійні знання, що відповідають технічним вимогам будівельної галузі. У деяких країнах інспектори праці, до службових обов'язків яких належить інспектування будівельних майданчиків, звичайно наймаються на роботу за результатами конкурсу, який базується на знаннях права та економіки, але які спочатку не навчалися спеціально для роботи в цій галузі промисловості. Іноді для виконання обов'язків інспекторів наймають інженерів, але це не є найбільш характерною рисою процесу наймання штату інспекції праці. В інших країнах інспекції праці посилюють свій технічний потенціал наймаючи інспекторів з високою технічною кваліфікацією навіть за відсутності спеціальних служб інспекції праці, в яких вони можуть бути призначені. Взагалі, у країнах, де немає спеціалізованих інспекцій праці для галузі будівництва, існують до-

поміжні технічні служби, до яких можуть звертатися інспектори, якщо проблема виходить за рамки їх власної компетенції.

У спеціалізованих системах інспектори, які проходять навчання з технологій будівництва, призначаються винятково для виконання наглядових функцій у цій галузі. Це свідчить про обізнаність ряду відповідних країн (у їх загальній політиці захисту працівників та запобігання професійним ризикам) щодо особливих ризиків, притаманних цьому сектору. І це рішення, завдяки якому інспектори отримують більше можливостей розвивати та поглиблювати свої знання щодо специфічних питань та проблем цієї сфери діяльності. Ця технічна спеціалізація сприяє більшій концентрації адміністративних ресурсів та надає можливість краще слідкувати за працевлаштуванням найманих працівників на будівельних майданчиках шляхом інспектування, що, в принципі, відбувається дедалі частіше та детальніше. Здебільшого ця спеціалізація відображається у тому, що інспектори праці займаються, по суті, технічними питаннями, які стосуються безпеки та гігієни праці у будівництві. Проблемами, з якими зіштовхуються працівники та роботодавці у сфері соціально-трудових відносин (конфлікти, скарги, врегулювання спорів) та умовами праці, окрім тих, які впливають на безпеку та гігієни праці (переговори, оплата праці, робочий час, відпустки та права профспілок), як правило, займаються інші органи.

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Узагальнені об'єднані системи мають деякі очевидні переваги. Їх організація є досить простою та однорідною, оскільки на кожній географічній території кожен з видів діяльності і кожне підприємство підлягають контролю одного службовця, який відповідає за діяльність у будівельній та решті галузей промисловості. Його знання і компетенція, як правило, охоплюють усі питання і проблеми, що стосуються безпеки гігієни та умов праці, робочого часу, профспілкових прав, колективних та індивідуальних трудових спорів. Коли роботодавці чи їх представники звертаються до інспекції праці, вони можуть обговорювати проблеми з одним інспектором, уповноваженим займатися розв'язанням проблем в усіх аспектах зайнятості. Інспектори повинні бути добре підготовленими, оскільки вони мають одночасно займатися широким колом питань, від технічних до медичних і правових. Тому нестача ресурсів, особливо фінансових, не завжди дозволяє узагальненій системі працювати на повну потужність.

У більшості англomовних країн, в Африці, Азії та країнах Карибсь-

кого басейну, для узагальненої системи (з точки зору інспекції праці в будівельній галузі) досі характерний розподіл між інспекцією праці та фабричною інспекцією. Цей розподіл дедалі частіше призводить до втрати ресурсів, адміністративних дублювань, протиріч, що виникають внаслідок конкуренції, з подальшою втратою ефективності та загальним послабленням охорони праці. Кількість візитів на робочі місця завжди буде незначною і вони відбуватимуться з великими перервами в часі, і це особливо стосуватиметься будівельної промисловості з її численними невеликими, пересувними та тимчасовими робочими місцями. А якщо інспектор і відвідує будівельний майданчик, існує, здається, небагато підстав для того, щоб обмежувати його (її) функції та втручання до вирішення лише деяких проблем охорони праці. Працівники рідко усвідомлюють такий фрагментований та обмежений підхід. Насправді, досвід багатьох країн показує, що подвійні інспекції слугують головним чином задоволенню потреб бюрократії, а не робочої сили.

Інспектори праці, які спеціалізуються у будівництві, мають такі ж чіткі завдання, особливо якщо вони є колишніми працівниками цієї галузі, що полягають у створенні можливостей проведення інспекційних відвідань з більш глибоким вивченням технічних деталей. Штат кваліфікованих працівників, як правило техніків та інженерів, не має труднощів у розв'язанні технічних проблем, їх поважають архітектори, головні підрядники, будівельники та науковці. Рівень знань інспекторів, які спеціалізуються в будівельній галузі, дає їм змогу швидко розв'язувати складні проблеми безпеки та гігієни праці з професійним баченням встановленої робочої практики. Вони знають, яку роль відіграє кожний працівник на будівельному майданчику, як складаються стосунки між тими, хто розробляє проект, і тими, хто його реалізовує, і які методи роботи використовуються. Однак цей тип інспектування, хоч і може бути більш ефективним у забезпеченні дотримання правил безпеки та гігієни праці, має певні обмеження щодо відповідності іншим аспектам трудового законодавства. Компетенція інспекторів обмежується їх технічною сферою і частіше виключає інші питання, охоплені національним законодавством про охорону праці. Унаслідок цього, від кількох інспекторів з різних служб може вимагатися розглядати проблеми, що стосуються одного будівельного об'єкту. Працівники, як і роботодавці, без прихильності ставляться до такого розподілу служб та до втручань з боку різних органів влади, які він спричиняє. Також слід зазначити, що якщо інспекція праці повинна підтримувати ефективність своєї системи контролю вона повинна забезпечити добре скоординоване функціонування

різних її служб. Зрештою, країни, що розвиваються, стикаються з труднощами у запровадженні таких інспекційних систем, оскільки вони є дорогими з точки зору необхідної технічної підготовки, а часто трапляється, що взагалі немає технічних шкіл для підготовки інспекторів.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ

Роль організацій роботодавців і працівників є вирішальною у забезпеченні безпеки та гігієни праці в будівництві та в інших галузях промисловості (в статтях 3, 10 та 11 Конвенції № 167 і в параграфі 6 Рекомендації № 175 на цьому чітко наголошується). Однак необхідно зазначити, що є окремі труднощі із створенням ефективно діючих комітетів з охорони праці та із залученням компетентних представників з питань безпеки праці у будівельній промисловості.

У багатьох країнах законодавством передбачене створення комітетів з охорони праці на підприємствах з більшою за певну встановлену кількість працівників. Єдиний вихід для будівельної промисловості — створення такого комітету на будівельному об'єкті. Однак, зважаючи на велику кількість малих підприємств та іноді головного підрядника, який має кількох безпосередніх працівників, але просто координує субпідрядників, мають бути розроблені спеціальні положення. Один з підходів передбачає покладання відповідальності за забезпечення заходів техніки безпеки на головного підрядника. Так само, за умов скорочення профспілкового членства та збільшення кількості самозайнятих або тимчасових працівників, дуже важко обрати потенційних представників з безпеки праці або утворити комітети з охорони праці. Незважаючи на те, що такі представники або комітети могли б бути особливо корисними на будівельному майданчику з його потенційними ризиками та постійною зміною розташування небагато працівників відчують своїм обов'язком виконувати ці функції.

26.4 Нові законодавчі стратегії

НЕОБХІДНІСТЬ НОВОГО ПІДХОДУ

На постійному промисловому об'єкті чіткий контроль здійснюється одним органом; фізичні, правові та функціональні межі чітко визначені, фізичні умови праці та положення, що стосуються працівників (зокрема контроль) є порівняно сталими; і населення майже завжди віддалене від об'єкту. На будівельних майданчиках, як правило, ситуація цілком проти-

лежна. У багатьох випадках є багато роботодавців, обов'язки визначаються залежно від ланцюга контрактів. Замовник визначає наявні кошти та часові рамки для виконання робіт, робочу силу складають переважно тимчасові працівники; слід також докласти значних зусиль для недопущення людей на будівельний майданчик протягом та після робочого дня.

Якщо врахувати усі ці труднощі недивно, що звичайний контроль за належним управлінням, який сам по собі пом'якшує наслідки нещасних випадків та проблем зі здоров'ям, не такий ефективний як в інших галузях промисловості. Справді за умов, коли великі підприємства відмовляються від практики безпосереднього наймання працівників, необхідно вживати заходів для поліпшення ситуації.

Складнощі виникають, наприклад, тоді, коли закон зобов'язує роботодавця замінити безпечні чи менш небезпечні речовини на більш небезпечні, скажімо, для зовнішнього шпаклювання. Однак з боку роботодавців, які самі за цивільним правом зобов'язані дотримуватися технічних вимог, встановлених іншими, немає явного порушення законодавства у сфері безпеки та гігієни праці.

Тому за останнє десятиліття було розроблено ряд різних стратегій. Підхід ЄС, викладений у Директиві про тимчасові або пересувні будівельні майданчики (92/57/EEC)⁶, схвалює законне призначення керівника, який несе основну відповідальність за безпеку та гігієну праці на виробництві.

ПІДХІД, РОЗРОБЛЕНИЙ У НІМЕЧЧИНІ

Постанова про будівельні майданчики, ухвалена в Німеччині у 1998 році, насамперед призначена для замовників або покупців, для яких ведеться будівництво. Саме з ними контактують усі підрядники на будівельному майданчику. Найважливішим їх обов'язком є призначення "координаторів з безпеки та гігієни праці". Основним завданням координаторів, як уповноважених експертів, є забезпечення того, що "організація безпеки та гігієни праці є частиною системи управління будівельного проекту". Вони відповідають за розроблення концепції безпеки та гігієни праці для керівників, відповідальних за будівництво. Дуже важливо, щоб розроблення політики, що ґрунтується на правових принципах, відбувалося на етапі планування будівельного проекту. Під час реалізації проекту основне завдання координаторів полягає у дотри-

⁶ Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites [Директива Ради про виконання мінімальних вимог з безпеки та гігієни праці на тимчасових або пересувних будівельних майданчиках].

манні концепції безпеки та гігієни праці. Задля цього координатори передають свою концепцію підрядникам у вигляді плану заходів з безпеки та гігієни праці. Цей план повинен містити необхідну інформацію, яка допоможе кожному інженеру-будівельнику (контролеру за контрактом), який відповідає за будівництво, виконувати свої управлінські обов'язки.

І замовник, і підрядник несуть відповідальність за дотримання техніки безпеки та гігієни праці: замовник — як відповідальна особа за Постановою, підрядник — як незалежна організаційна одиниця. Забезпечуючи ефективне управління, до якого входить безпека та гігієна праці, обидві сторони виконують своє загальне законне зобов'язання гарантувати, що "треті сторони" перебувають весь час у цілковитій безпеці, а також зобов'язання стосовно добробуту та безпеки працівників, які працюють на підрядників. Простіше кажучи сюди входить організація праці, відбір персоналу, а також контролюючі завдання з їх відповідними обов'язками. Менеджери, наймані замовником та підрядником відповідають за належне виконання їх управлінських функцій. Вони виступають "гарантами" безпеки та гігієни праці. Координатори повинні надавати їм організаційну підтримку.

Перед початком будівництва замовник повинен переконатися, що (зовнішній) підрядник проінструктований щодо локальних та виробничих ризиків. Цей інструктаж має пройти кожен підрядник, який несе відповідальність за подальше поширення цієї інформації серед працівників. Підрядники повинні гарантувати, що їх компетентні контролери ознайомлені з факторами локального ризику і що вони присутні на будівельному майданчику. Крім цього, підрядники можуть використовувати працю лише тих працівників, які проінструктовані ними або їх керівництвом щодо обережної поведінки та щодо кожного окремого фактору ризику.

Основним обов'язком замовника і підрядника є наймання штату працівників з достатнім рівнем знань, досвідом роботи та надійності. Крім того, замовник повинен підібрати кваліфікованого підрядника, який може належним чином виконувати зобов'язання, але не обов'язково, щоб його послуги були найдешевшими. Підрядник має ті самі зобов'язання перед субпідрядниками: він несе відповідальність за договірних партнерів, навіть якщо він одержав згоду замовника на їх наймання.

Крім контролювання своїх найманих працівників замовник і підрядник повинні забезпечити належне виконання підрядниками або субпідрядниками своїх обов'язків. Вони зобов'язані перед незалежною зовнішньою

компанією забезпечити "додатковий нагляд за дотриманням техніки безпеки праці". Незалежно від основної відповідальності підрядників та субпідрядників за своїх працівників, замовник/підрядник, який наймає на роботу працівників, також зобов'язаний втручатися у випадках "очевидного" порушення техніки безпеки. Замовник/ підрядник повинен зупинити будь-яку роботу за наявності ознак її небезпечності, особливо якщо до неї залучено третю сторону (найманих працівників).

ПІДХІД, РОЗРОБЛЕНИЙ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

Починаючи з 1994 року законодавство Великобританії містить спеціальні вимоги до замовників або їх агентів призначати контролера з планування і головного підрядника для кожного проекту. Це може бути одна й та ж особа, але вона повинна бути компетентною з обох питань. Контролер з планування проекту має заздалегідь інформувати інспекцію праці про проект. Під час наймання дизайнерів необхідно переконатися у їх компетенції, ресурсах, знаннях процесів будівництва та вимог до безпеки та гігієни праці. Так само як і особа, яка робить призначення, повинна перевірити рівень компетенції підрядників або субпідрядників.

Не можна розпочинати будівництво, поки контролер з планування проекту не забезпечить наявність плану з безпеки та гігієни праці, який включає процедури управління проектом та його моніторингу на відповідність вимогам законодавства.

Дизайнер повинен також дотримуватися спеціальних вимог, щоб уникнути передбачуваних ризиків під час будівництва і після його завершення. Зрештою, контролер з планування проекту повинен гарантувати, що замовнику передано матеріали з техніки безпеки з усією необхідною інформацією для забезпечення безпеки і гігієни праці під час та після закінчення будівництва.

Окремою та добровільною ініціативою є підготовка "паспорту з безпеки на будівництві", в якому зазначаються детальні дані щодо проходження окремими працівниками відповідної підготовки, та який надає їм переваги в отриманні роботи.

26.5 Інспектування, правозастосування і переконання

ЗАВЧАСНЕ ПОВІДОМЛЕННЯ

У більшості країн законодавство вимагає повідомляти про створен-

ня будівельних майданчиків, які будуть існувати протягом певного часу, чи про укладення контрактів на суму вище встановленої. В багатьох країнах також вимагають передчасно сповіщати про здійснення певних процесів, особливо, про видалення азбесту.

З огляду на ризик та необхідність високої обережності, інспектори мають право інспектувати і перевіряти дотримання норм безпеки. Незважаючи на те, що навіть у країнах, де існують високорозвинені інформаційні системи управління виробничими об'єктами, не так легко систематично отримувати повну інформацію про будівельні майданчики, оскільки вони існують протягом недовгого періоду часу і місце їх розташування часто змінюється. Що стосується підприємств, управління та структура яких відома, неважко класифікувати та перелічити їх компоненти, визначити, а також зібрати інформацію в результаті численних візитів інспекторів праці. А у випадку будівельних майданчиків через їх "короткотривале існування" набагато важче отримувати і застосовувати інформацію про них. Тому інспекція повинна бути пильною і співпрацювати з органами планування, щоб мати у своєму розпорядженні повну і достовірну інформацію про появу нових робочих будівельних майданчиків.

ПЛАНУВАННЯ ІНСПЕКТУВАННЯ

Регіональні підрозділи повинні отримувати точні вказівки щодо визначення пріоритетів на цілий рік. Це може стосуватися будівельних майданчиків певних розмірів, особливих проектів, установ або процесів (таких як прокладення тунелів чи знесення будівель), які, можливо, викликали проблеми у минулому, чи будівельних майданчиків, які можуть стати небезпечними для здоров'я (наприклад, коли відбувається видалення азбесту).

У багатьох країнах зрозуміли, що корисно обирати об'єктом контролю певну територію чи все місто та залучати додаткову кількість інспекторів для проведення перевірок, щоб мати змогу перевірити всі об'єкти. Перед проведенням таких кампаній можна надсилати листи місцевим субпідрядникам і давати оголошення в пресі, щоб привернути увагу місцевих ЗМІ, особливо якщо вважається за необхідне вживати каральних заходів.

Важливо, щоб інспекції "загальної моделі" спеціально відводили час для здійснення нагляду за безпекою та гігієною праці на будівництві, в іншому випадку вся увага буде приділятися терміновим питанням соціально-трудових відносин чи підприємствам, які легше перевіряти.

ЗБАЛАНСУВАННЯ КОНСУЛЬТАЦІЙНИХ ПОСЛУГ І ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

Конвенція № 81 визначає основне завдання інспекторів праці — забезпечувати дотримання правових положень, що передбачає надання порад та рекомендацій або правозастосування з метою припинення порушень закону на підприємстві, яке підлягає інспектуванню. Фактично Конвенція вимагає від інспекцій праці забезпечення відповідності умов праці та безпеки працівників вимогам законодавства, а також надання спеціальної інформації та порад роботодавцям і найманим працівникам про найбільш ефективне виконання будь-яких правових вимог. Є три фактори, через які контролююча та консультативна функції правозастосування стали практично невід'ємними.

Перший фактор: під час інспектування підприємств, робочих місць представники роботодавців, працівників або члени комітетів з безпеки, звичайно, звертаються до висококваліфікованих інспекторів з проханням запропонувати шляхи розв'язання проблем, порадити, яке обладнання краще придбати, які захисні спорядження і обладнання, що забезпечує безпечність робіт, будуть найбільш ефективними. У цих випадках інспектор може допомогти провести ряд профілактичних заходів.

Другий фактор: інспектори знають, що вони можуть добитися дотримання законів набагато швидше за допомогою порад чи застережень, ніж інших дій. Тип відносин, який встановлюється між інспектором праці та керівником підприємства чи будівельного майданчика, як правило, впливає на вибір подальших дій після проведення перевірки. Перспектива бути причетним до повільної та обтяжливої судової процедури із сумнівним результатом чи з формальним накладенням штрафів часто стримує інспекторів праці від ініціювання судових процесів проти роботодавця, особливо якщо йдеться про короткострокові роботи.

Третій фактор може бути пов'язаний з тим, що законодавці або державні органи влади надають перевагу функції проведення консультацій перед "поліцейською" функцією в ході правозастосування. Однак підприємцям, які не виконують вимоги, з будь-яких причин не слід надавати конкурентних переваг поряд з тими, хто забезпечує відповідне риштування, необхідне безпечне обладнання і охорону здоров'я. Все це в інтересах як працівників, так і законотворчих роботодавців. Послідовні етапи правозастосування різні в різних країнах і можуть передбачати різноманітні заходи. Застережні попередження робляться на першому етапі, і хоча це найменш суворі заходи, але скоріш за все

найбільш впливові. Вони надають можливість перевіряючому переконатися, що помічені в ході інспектування робочих місць порушення (невідповідності) будуть усунені протягом визначеного періоду, як того вимагає закон.

У багатьох країнах практикується так зване формальне правозастосування чи попередження про необхідність усунення порушень, яке вимагає від роботодавців усунути всі невідповідності нормам протягом зазначеного періоду. Роботодавцям дається певний період часу, протягом якого вони можуть оскаржити таке попередження. Недотримання норм закону може призвести до судового розгляду. Важливо зазначити, що такі попередження мають велике значення для будівельних майданчиків, де недоліки можуть досить швидко усуватися.

Більш ефективним методом у багатьох країнах вважається припинення роботи з небезпечним робочим інструментом, машиною (драбиною, краном тощо) чи призупинення виробничого процесу на всьому будівельному майданчику, однак до таких заходів, як правило, вдаються у разі загрози серйозних фізичних ушкоджень.

У деяких країнах служба інспекції праці може накладати на підприємство адміністративні стягнення. З одного боку, це сумнівна альтернатива у тій мірі, в якій адміністрація в подальшому має повноваження контролювати застосування закону та стягувати штраф за порушення. Це нівелює принцип розподілу адміністративних та юридичних повноважень. З іншого боку, перевагою такої функції інспекції праці є можливість скасовувати санкції за порушення, завдяки чому дії стають більш оперативними, а значить, більш ефективними.

Зрештою, майже всі системи інспекції праці мають право ініціювати судовий розгляд. Застосування цього права у кожній країні відбувається за різних обставин, відповідно до професійної практики та ступеня серйозності зафіксованих порушень. У будівельній промисловості до цього ставляться більш жорстко, ніж, скажімо, в галузі економіки. Можливо, це викликано більш серйозним впливом порушень законів на рівень безпеки, наявність професійного ризику та фізичну неушкодженість працівників. З огляду на мінливий характер робочих ситуацій на одному будівельному майданчику частота та повторюваність порушень закону може бути більшою. Наприклад, коли будуються висотні споруди, зі збільшенням кількості поверхів поступово загострюється проблема відсутності поручнів. Ті ж самі міркування щодо безпеки не мають відношення до працівника, який працює стаціонарно, і відносно легко на місці оцінити ризики, на які він наражається. Судовий розгляд,

особливо коли стягуються великі штрафи, може іноді бути єдиним способом змінити ставлення і політику підрядників, які працюють розрізнено. Розголошення подій може зашкодити іміджу компанії, що також має важливе превентивне значення.

ВПЛИВ НА ІНШИХ ЗАДІЯНИХ ОСІБ

Внаслідок змін у законодавстві Європейського Співтовариства та національних законодавствах виникла потреба попередити виробників та постачальників, розробників та архітекторів, споживачів та клієнтів, а також підрядників про їхні нові обов'язки.

Конференції та семінари, наради на високому рівні з професійними установами, публікації звітів та посібників, використання професійних періодичних видань та ЗМІ — всі ці заходи формують ставлення та впливають на практику, яка може позначитися на безпеці і гігієні праці тих, хто працює в будівельній промисловості, і тих, хто користується результатами їх роботи.

27.1 Деякі міркування

Пожежі, вибухи та викиди токсичних газів можуть спричинити смерть або травмування працівників та громадян, у зв'язку з чим виникає необхідність евакуації людей, що проживають у певній місцевості, до того ж серйозної шкоди завдається навколишньому середовищу. Після катастроф минулих років, які в народі називають "Базель", "Бхопал", "Фліксборо", "Мехіко", "Севезо", виникли поняття "основні ризики" та "контроль за основними ризиками", які вже стали нагальними питаннями глобального значення. Оскільки зростає ймовірність виникнення аварій через збільшення виробництва, зберігання та використання небезпечних речовин, необхідний виважений та систематизований підхід до запобігання катастрофам. При типових аваріях відбувається витікання легкозаймистих речовин, що, вступаючи в реакцію з повітрям, утворюють займисту хмару випаровувань, яка пересувається до джерела загорання, в результаті чого виникає пожежа або вибух. Так само внаслідок витікання токсичних речовин утворюються хмари токсичних випаровувань, які згодом переміщуються за вітром. В обох випадках це може завдати шкоди людям на будівельних майданчиках та населенню, яке проживає в тій же зоні.

Якщо має місце витік займистих речовин, то найбільш небезпечний раптовий масивний витік летючої рідини чи газів, які утворюють велику хмару легкозаймистої та, можливо, вибухової пари. Якщо відбувається загорання, це може спричинити велику кількість нещасних випадків і в цілому зашкоджує людям на будівельному майданчику та прилеглих територіях. Раптові викиди великої кількості токсичних речовин потенційно можуть спричинити смертельні випадки та серйозні uszkodження на великих територіях, але фактична кількість нещасних випадків залежатиме від густоти населення на шляху пересування хмари та від ефективності вжитих екстрених заходів. Деякі об'єкти або групи об'єктів можуть нести обидві небезпеки, що робить катастрофу набагато небезпечнішою (це часто називається "ефект доміно").

Міжнародне законодавство

Для регулювання цих проблем Рада Європейського Співтовариства (ЄС) у 1982 році ухвалила директиву "Про основні фактори ризику, що спричинюють нещасні випадки в окремих видах діяльності в промисловості" (Директива Севезо), яку згодом Європейський Союз переглянув та опублікував як Директиву Ради 96/82/ЄС від 9 грудня 1996 року щодо контролю за основними ризиками, пов'язаними з небезпечними речовинами.

Після проведення усесторонніх консультацій на Міжнародній конференції праці МОП у 1993 році було ухвалено Конвенцію № 174 про запобігання великим промисловим аваріям та супровідну Рекомендацію № 181. Раніше, у 1988 році, МОП видала практичний посібник "Контроль за основними ризиками"⁷, в якому викладені докладно обґрунтовані інструкції з цих питань. У 1991 році було видано практичний посібник "Запобігання великим промисловим аваріям"⁸.

Мета цього розділу полягає не в наданні інструкцій щодо механізмів та процесів, за допомогою яких контролюються основні ризики, а у приверненні уваги і підготовці керівників інспекцій праці та інших спеціалістів до розв'язання особливих проблем, з якими зіштовхуються інспектори праці при здійсненні контролю за основними ризиками, а також у тому, щоб охарактеризувати способи, за допомогою яких різні країни намагаються їх вирішити. Нагляд за такими об'єктами та застосування права відносно до них вимагають нових знань, нових контактів та нових навичок на додаток до тих, що використовуються під час традиційного інспектування.

Статті 18 та 19 Конвенції № 174 варто процитувати повністю:

Стаття 18

1. Компетентний орган повинен мати в своєму розпорядженні достатньо кваліфікований і підготовлений персонал із відповідними навичками, а також достатнє технічне та професійне забезпечення для проведення інспекцій, розслідування, оцінки і консультацій з питань, що розглядаються в цій Конвенції, та для забезпечення дотримання національного законодавства.

2. Представники роботодавця і представники працівників на об'єкті підвищеної небезпеки повинні мати можливість супроводити інспекторів, які контролюють застосування заходів, приписаних задля виконання цієї Конвенції, якщо тільки інспектори не вважають, що в світлі загальних інструкцій з боку компетентного органу це може завадити виконанню ними своїх обов'язків.

⁷ ILO: Major hazards control: A practical manual {Контроль за основними ризиками: практичний посібник} (Geneva, 1994).

⁸ ILO: Prevention of major industrial accidents {Запобігання великим промисловим аваріям}, An ILO code of practice (Geneva, 1991)

Стаття 19

Компетентний орган повинен мати право тимчасово припинити будь-яку діяльність, яка несе в собі неминучу небезпеку великої аварії.

Масштаби потенційно небезпечних наслідків та очевидна недосконалість традиційних методів інспектування з метою запобігання катастрофам минулих років пояснюють необхідність упровадження іншого підходу. Цей підхід потребує висококваліфікованої експертизи ризиків, щоб зрозуміти їх та можливу їхню взаємодію, щоб систематично і вичерпно виявляти можливі причини аварій, а також щоб бути впевненими у надійності запобіжних та застережних заходів, які проводяться.

Потенційний ризик для громадськості робить необхідним участь інспекторів у поширенні інформації за межами об'єкта; забезпеченні співпраці між різними органами влади з урегулювання надзвичайних ситуацій; плануванні стратегії їхньої діяльності у відповідь; співпраці з органами планування під час розроблення видів спеціального контролю, який необхідний у зв'язку зі змінами всередині підприємства та на території навколо нього.

Залежно від ступеня ризиків і якщо запобіжні заходи були проведені невдало, стає недоречним проводити періодичні перевірки таких об'єктів традиційним способом. Підхід, який застосовують по відношенню до об'єктів підвищеної небезпеки, наприклад, ядерних установок, полягає в ліцензуванні їх діяльності. Для інспекції праці це надзвичайно ресурсомісткий підхід, в результаті застосування якого відповідальність за безпеку праці будуть нести і інспекція праці, і керівництво заводу, тому що інспекція приймає рішення про можливість існування і роботи заводу.

Через те, що на ядерних об'єктах застосовується багато шкідливого для здоров'я устаткування, компетентні органи розробили так звану двосторонню процедуру, згідно з якою керівництво повинне готувати доповідь про рівень безпеки як на існуючому, так і на заводі, який тільки планується. Потім інспекція вибірково вивчає доповідь про рівень безпеки та оцінює її достовірність, правдивість відображення реальної ситуації на заводі та описаних процедур. Затвердження можливе лише у тому разі, якщо інспекція не вимагає додаткових заходів.

У цілому міжнародний підхід до контролю за основними ризиками включає:

- виявлення об'єктів, які являють собою чи можуть являти собою загрозу, визнання цього факту оператором обладнання і повідомлення відповідним органам влади;
- профілактичні заходи та контроль, що здійснюється операторами

обладнання під час оцінки процесів з метою визначення рівня небезпеки та ризику, а згодом використання цієї інформації для того, щоб гарантувати, що належні застережні заходи роблять операції безпечними;

- пом'якшувальні заходи, серед яких — ізоляція вразливого населення від шкідливих об'єктів шляхом здійснення контролю за використанням територій, розроблення двопозиційних планів на випадок виникнення надзвичайних ситуацій з метою вжиття ефективних заходів у разі виникнення значних аварій та попередження населення про потенційну небезпеку та дії, які треба вчиняти.

Наслідки для інспекції праці

Різні законодавчі підходи передбачають різні процеси інспектування, а саме:

- глибоке розуміння технічного аспекту небезпеки та необхідних застережних заходів при оцінюванні доповіді про рівень безпеки;
- наявність команди спеціалістів чи консультантів для надання підтримки;
- чіткі вказівки керівництва інспекції вищого рівня щодо підходу до оцінки доповіді про рівень безпеки;
- належний аудит та інспектування на місцях.

Наслідки для інспекторів висвітлюються у підрозділах 27.3 та 27.4.

27.2 Ключові елементи контролю за основними факторами небезпеки

Законодавство

Конвенція № 174 і супровідна Рекомендація № 181 — це не лише документи для широкого практичного використання, це також узагальнення досвіду правового регулювання цих питань, набутого багатьма країнами. Це готові зразки рішень з будь-яких адміністративних питань для країн, які ставлять перед собою такі ж завдання.

У країнах ЄС Директива Ради 96/82/ЄС про контроль за основними факторами ризику, які спричиняють нещасні випадки, пов'язані з небезпечними речовинами, включена у національне законодавство. І в Директиві, і в Конвенції ключовим елементом є обов'язок роботодавця чи оператора обладнання готувати доповіді про рівень безпеки.

Визначення об'єктів підвищеної небезпеки

Національним законодавством мають визначатися об'єкти, які за своїми характеристиками, розміром, кількістю, виробничою потужністю, технологічними процесами та/або за розміщенням належать до категорії об'єктів підвищеної небезпеки. Це також стосується і системи їх виявлення та реєстрації. Інспектори праці повинні завжди враховувати ймовірність виникнення ситуацій, коли на об'єктах, які не належать до розряду об'єктів підвищеної небезпеки, може збільшуватися виробництво чи обсяги зберігання продукції або можуть здійснюватися безпечні процеси, і обсяги зберігання не перевищують встановлені норми, однак у випадку аварії може відбутися небезпечна взаємодія процесів чи матеріалів. У цьому разі необхідно проводити експертну оцінку і виробляти особливий підхід до таких ситуацій.

Доповіді про рівень безпеки

Доповідь про рівень безпеки є ключовим елементом контролювання основних факторів ризику. Роботодавець чи оператор обладнання повинен довести, що відповідні ризики виявлені і оцінені, і що були вжиті всі необхідні заходи для зменшення ризику до припустимого рівня. Спільними діями для досягнення належного рівня безпеки є:

- оператор обладнання, іншими словами, людина, яка відповідає за його безпечне функціонування, повинен підготувати доповідь про рівень безпеки. Лише оператор докладно знає, що саме може бути не так, і запровадити відповідний контроль як технічний, так і адміністративний;
- у доповіді про рівень безпеки мають бути визначені найбільш важливі з точки зору безпеки характеристики об'єкта: як технічні (план, побудова, функціонування та технічне обслуговування), так і адміністративні (умови навчання, нагляду та застосування процедур);
- мають бути встановлені відповідні кількісні та якісні норми функціонування. Вони повинні стосуватися продуктивності системи, складових частин обладнання, особи або процедури, щоб і оператор, і особа, що регулює дані процеси, могли докладно оцінити ефективність технічної і адміністративної систем.

Доповідь про рівень безпеки ретельно вивчається незалежною особою, як правило, інспектором праці.

Переваги для операторів обладнання

На практиці виявилося, що процес підготовки доповіді про рівень безпеки збагачує розуміння операторами небезпеки і ризиків, а також поглиблює знання технічного та адміністративного контролю, необхідного для управління. Іноді саме при підготовці доповіді про рівень безпеки оператор уперше здійснює систематизований аналіз конструкції об'єкта, побудови і роботи устаткування. Часто завдяки підготовці цього документа з'являються раціоналізаторські пропозиції, які оператор може впровадити ще до того, як подасть доповідь на розгляд.

У результаті цього оператор може зменшити об'єми небезпечних речовин на об'єкті, а інспектор може дати поради, як поліпшити управління безпекою праці. Процес підготовки та перегляду доповідей про рівень безпеки сприяє посиленню дієвості і поліпшенню структури визначення та оцінки ділянок, які потребують удосконалення, а також підготовки і прийняття програми дій.

Доповідання про нещасні випадки

Згідно з національним законодавством, як правило, вимагається подання докладних доповідей про значні аварії або нещасні випадки, які мали місце. У разі викиду токсичних газів інспекція є єдиною зовнішньою на належному рівні підготовленою і устаткованою інстанцією, що може провести необхідні перевірки. Участь інспекторів у ліквідації наслідків аварії забезпечує безпечне відновлення уражених територій.

Інформування населення

Люди, що проживають недалеко від небезпечного об'єкта, повинні бути належним чином поінформовані. Це зобов'язання, як правило, покладається на роботодавця або оператора, але при цьому може виникати певне небажання повідомляти про ступінь можливої небезпеки та життєвої необхідності виконання вказівок щодо дій у випадку надзвичайної ситуації. Тому інспектори праці повинні перевіряти, чи правдива і чітка надана інформація.

Однак досвід деяких країн показує, що люди, які живуть неподалік небезпечних об'єктів, знають про цю небезпеку, яку вони становлять, найчастіше через працівників заводу і реагують спокійно на таку інформацію, якщо відчують, керівництво заводу поводить себе чесно та відкрито. Деякі компанії організовують публічні презентації, дні відкритих дверей для людей, котрі живуть у зоні небезпеки, щоб продемонструвати свою компетентність та знання техніки безпеки.

27.3 Дії інспекторів праці після вивчення доповідей про рівень безпеки

Доповіді про рівень безпеки

Коли інспектори праці отримують детальну доповідь з описом заводу, процесів та виробництва, перед ними постає завдання, яке відрізняється від того, яке вони повинні виконувати під час традиційного інспектування об'єктів, коли інспектор може сам усе побачити, поставити необхідні запитання. Коли інспектор розпитує про різні етапи процесів і процедур, його знання, досвід та попередні спостереження, так само як і оцінка компетентності та зобов'язань керівництва, визначає зміст опитування.

Оцінка більшості доповідей про рівень безпеки значно відрізняється від традиційного інспектування тим, що у доповіді вже викладено основні питання безпеки, тож інспектор одразу зможе зосередитися на цьому. Одна з проблем, що пов'язана із доповідями про рівень безпеки, — це правильне визначення ступеня деталізації. Існує цілком зрозуміле бажання інспекторів дізнатися про найменші подробиці, щоб мати можливість з'ясувати, чи правильно регулюються питання безпеки, що необхідно для прийняття рішення про правозастосування у разі, якщо оператор не робить усього, що від нього вимагається. Чим більш загальні формулювання, тим важче зробити висновок та визначити необхідність заходів правозастосування. Однак чим детальніша доповідь, тим вона більша за обсягом, в результаті чого вона може втратити корисність для оператора і його помічників. На практиці потрібно знайти золоту середину між потребами інспектора та потребами оператора і працівників.

Процес проведення оцінки

Склалася загальна практика проведення оцінки доповіді про рівень безпеки, однак її характер та обсяг повинні бути пропорційними ступеню ризику. Як правило, оцінка проводиться групою спеціалістів, які володіють необхідними навичками і знаннями про застосовування технологій, що вивчаються, та управління ними, а також ознайомлені з відповідним устаткуванням. Залежно від обставин може проводитися перевірка у формі інспектування та аудиту документів, щоб переконатися, що всі процеси правильно описані у доповіді про рівень безпеки.

Доповідь про нове устаткування має перевірятися більш ретельно для того, щоб зробити висновок про його безпечність. Якщо потрібно внести незначні зміни, доповідь можуть прийняти, але за умови, що викладена в ній інформація відповідає відомим даним про устаткування. У цьому випадку перевірка здійснюється за традиційною процедурою.

Процес оцінки і необхідність прийняття рішення протягом визначеного терміну потребує застосування підходу управління проектом. Він дає змогу провести групову роботу і таким чином зібрати знання і досвід кожного члена групи в одне ціле. Цю роботу можна в подальшому доповнити експертною оцінкою та незалежним аудитом процесів.

Інспекція повинна уважно стежити за тим, щоб оператори не зловживали методами оцінки ймовірних ризиків, зокрема кількісним оцінюванням ризику (КОР). Наприклад, якщо є дані про несправність клапанів, це не обов'язково означає, що несправні всі великі сконструйовані клапани, які використовуються на клемах газових установок чи деінде.

Проведення кількісного оцінювання ризику (КОР) — важливий інструмент, однак його не можна застосовувати ізольовано чи замінити ним компетентну інженерну оцінку. Обидва підходи є важливими.

Проведення перевірок на місцях

Кожен інспектор знає, що доповідання про стан речей чи вжиті заходи не завжди відповідають дійсності, і що керівництво теж не завжди достатньо поінформоване про ситуацію на об'єктах. Тому не буде дивним виявити, що дійсне становище об'єкта не відповідає тому, що про нього говориться у доповіді про рівень безпеки. Це може траплятися через те, що, незважаючи на ефективне управління об'єктом, доповіді підготовлені на низькому рівні і на їх основі неможливо правильно оцінити ситуацію. Чи навпаки, про об'єкт, на якому критична ситуація, надмірно прикрашена.

У будь-якому випадку перевірка на місці є необхідною і повинна включати опитування працівників. Участь працівників на підготовчому етапі і під час перевірки необхідна: вони знають, що насправді відбувається і з яких причин. Також необхідно перевіряти, чи ознайомлені оператори з питаннями безпеки на заводі, пов'язаними з комп'ютерним устаткуванням та програмами, чи отримують вони чіткі інструкції, в тому числі про дії у разі відхилення процесів від норми.

Крім перевірки доповіді про рівень безпеки, проводиться інспектування як найбільш небезпечних заводів, так і інших, щоб інспектор міг переконатися у компетенції керівництва стосовно оперування виробничими процесами на заводі з дотриманням техніки безпеки та встановленням необхідного контролю у разі виникнення аварії.

Хоча інспектори, як правило, не мають достатньо ресурсів, щоб проводити інспектування кожного заводу і кожної операції, вони повинні розробити технічний зразок шляхом обрання типової частини заводу, яка складається з типових компонентів, і провести детальне інспектування цього зразка. При цьому потрібно робити докладні записи, які необхідно зберігати для того, щоб через кілька років інші інспектори могли продовжувати інспектування об'єктів чи їх частин.

Довіра населення до інспекторів

Інспектори праці стикаються з двома труднощами під час роботи з доповідями про рівень безпеки на об'єктах. Перша — порівняно незначне очевидне формальне правозастосування. Порядок звітування про рівень безпеки може створити хибну думку про низький рівень правозастосування, оскільки громадськість та ЗМІ можуть бачити лише кінцевий результат процесу, зазвичай прийнятний рівень безпеки. Громадськість (та засоби масової інформації) не мають інформації про ланцюг взаємодії інспекції і операторів, під час якої жорстко обговорюються критичні частини доповіді про рівень безпеки і вживаються заходи для вдосконалення контролю за ризиком. Цей критичний діалог і є трудомістким процесом правозастосування, який необхідно роз'яснювати населенню і зробити більш прозорим.

Друга складність пов'язана з тим, що громадськість та засоби масової інформації можуть вбачати у цьому частину проблеми у разі, коли щось відбувається не так. Було б помилкою думати, що доповіді про рівень безпеки можуть захистити оператора чи населення від будь-якої серйозної катастрофи. Якщо інспектори прийняли або певним чином схвалили доповідь про рівень безпеки, тоді, звичайно, це так само не спрацює у разі виникнення великої аварії. В той час як буде правильним вважати, що небезпечна аварія виникла через те, що одна зі схвалених систем контролю не відповідала вимогам, загалом досвід показує, що аварії трапляються через те, що оператори не в змозі дотримуватися стандартів, які вони самі визначили у своїх доповідях про рівень безпеки. Взагалі це є порушення закону, що передбачає відповідне покарання.

27.4 Інші обов'язки інспекторів

Підготовленість інспекторів до надзвичайних ситуацій

Підрозділ "Інформування громадськості" був присвячений тому, що інспектори праці повинні слідкувати за наданням громадськості повної та точної інформації про те, до яких дій треба вдаватися у разі надзвичайної ситуації. Контролювання основних факторів ризику також покладає на інспекторів праці особливі обов'язки розробляти, затверджувати і впроваджувати плани і процедури стосовно надзвичайних ситуацій та захисту населення і навколишнього середовища, а також періодично їх вдосконалювати та погоджувати з відповідними органами влади. Це зазвичай також передбачає налагодження стосунків із поліцією, пожежною охороною, медичними закладами та місцевими органами влади. Кожен з цих органів влади повинен уже визначитися зі своїми обов'язками в індивідуальному порядку, а завдання інспекторів праці — гарантувати наявність планів та процедур щодо надзвичайних ситуацій, їх погодження і перегляд у разі необхідності, зосереджуючи при цьому увагу на особливих характеристиках та місцезнаходженні об'єкта.

Інспектори праці також повинні переконатися у тому, що були проведені навчання на місцях та загальні випробування, щоб належно перевірити ефективність процедур, які проводяться у разі виникнення надзвичайних ситуацій, у тому числі реакцію на зростання рівня небезпеки. Необхідним у будь-якому випробуванні є повна перевірка всіх засобів зв'язку, особливо з центром контролю за надзвичайними ситуаціями.

Політика розміщення об'єктів

Стаття 17 Конвенції № 174 вимагає від компетентних органів вироблення всебічної політики щодо розміщення об'єктів, передбачаючи відповідну віддаленість планованих об'єктів підвищеної небезпеки від виробничих та житлових районів, а також застосування відповідних заходів до тих об'єктів, які є. Це передбачає співробітництво інспекцій праці з місцевими органами з планування, яке можна назвати одним з основних їхніх обов'язків, а також з представниками місцевих виборних органів, оскільки деякі питання мають політичний відтінок. Проведення політики на виконання статті 17 щодо планованих об'єктів залежатиме від характеристик та кількості речовин, які використовуються, від процесів, які здійснюються, місцевих топографічних і кліматичних умов. Країни світу накопичили багатий досвід у проведенні експертизи

та досліджень, необхідних для регулювання політики розвитку.

Може бути набагато складніше застосувати необхідні заходи, якщо об'єкти вже встановлено. Докладний аналіз доповідей про рівень безпеки та інспектування заводу буде підставою для подання інспекціями праці пропозицій органам з планування щодо стримування розвитку чи віддаленості об'єктів підвищеної небезпеки від житлових зон та споруд громадського призначення. Інспекції повинні бути готовими обґрунтувати свою позицію науковими та технічними даними, а також дати свою оцінку остаточного ризику навіть у разі застосування найефективніших профілактичних заходів.

І навпаки, якщо споруди громадського призначення знаходяться неприпустимо близько до об'єкта, органи з планування можуть порекомендувати не продовжувати будівництва об'єкта на такій території. Переговори такого характеру ставлять перед інспекцією праці нове важливе завдання — узгоджено використовувати наукові та технічні дані і водночас застосовувати свою політичну грамотність і вміння вести переговори.

Права та обов'язки працівників

Згідно із статтею 20 Конвенції № 174 працівники та їх представники повинні отримувати інформацію про фактори ризику, пов'язані з об'єктом підвищеної небезпеки та можливі їх наслідки, а також про всі розпорядження, інструкції чи рекомендації, які надходять від інспекції. Їх необхідно залучати до консультацій під час підготування доповідей про рівень безпеки, планів здійснення надзвичайних заходів, давати доступ до цих та будь-яких інших звітів про аварії. Уже говорилося про необхідність залучення працівників до процесу перевірки, та з огляду на окремі положення більш корисним буде встановлювати тісні зв'язки з основними представниками працівників. Вони перші дізнаються про те, що хвилює працівників у планах або процесах. Оскільки їх першочерговим завданням є обговорення цих питань з керівництвом, вони мають право надавати інформацію компетентним органам влади про потенційну небезпеку.

Адекватною реакцією інспекторів праці може бути переконання у відсутності загрози або, навпаки, швидке реагування, але у будь-якому випадку інспектори приймуть більш доцільне рішення, якщо вони знають, що до роботи залучені представники працівників.

28.1 Масштаби проблеми

У середині 1960-х років, задовго до того, як поняття "стрес" та "психологічні фактори" стали загальновідомими, Департаментом охорони здоров'я Сполучених Штатів Америки було видано спеціальний звіт під назвою "Захист здоров'я вісімдесяти мільйонів працівників — національна мета у сфері гігієни праці"². У звіті зазначалося, що психологічні стреси стали все більш очевидним явищем на робочому місці, представляючи "нові загрози для психічного здоров'я" та можливий ризик виникнення соматичних порушень. Технологічні зміни та зростаючі психологічні вимоги до працівників були визначені факторами сприяння цьому. У звіті було вміщено перелік нагальних проблем, які потребували пріоритетного розгляду, включаючи професійне психічне здоров'я та перелік факторів впливу на робочих місцях.

Майже 40 років потому цей звіт довів свою вражаючу пророчу сутність. Робочий стрес став одним з провідних чинників непрацездатності працівників у промислово розвинених та інших країнах. У 1990 році 13 % усіх випадків непрацездатності, розглянутих американським страхувальником компенсацій працівникам, сталися внаслідок стресів, викликаних роботою. За даними дослідження, проведеного Національною Радою США з питань страхування компенсацій у 1985 році частка заяв на отримання компенсації у зв'язку з непрацездатністю, спричиненою "поступовим психічним стресом", збільшилася до 11 % загальної кількості заяв на отримання компенсації у зв'язку з професійними захворюваннями.

Така ситуація відображає вплив сучасних умов праці. За результатами дослідження Європейського фонду поліпшення умов життя та праці (Дублін,

¹ Якщо інше не зазначається, усі дані у цьому розділі взято з ILO: Encyclopedia of occupational health and safety {Енциклопедія з охорони та безпеки праці}, edited by J.M.Stellman, 4-volume print version and CD-ROM (Geneva, 4 th edition, 1998), Vol. IV.

² US Department of Health: Protecting the health of eighty million workers — A national goal for occupational health {Захист здоров'я вісімдесяти мільйонів працівників — національна мета у сфері гігієни праці} (Washington, DC, 1996).

1992), частина працівників, які скаржилися на організаційні обмеження, що призводять до стресів, була вищою, ніж частка працівників, які скаржилися на фізичні обмеження. Більш сучасні дослідження, проведені серед працівників у Нідерландах, показали, що половина із загальної кількості опитаних заявили про високий темп роботи, три чверті вказали на обмежені можливості кар'єрного зростання, одна третина — на невідповідність їх освіти та виконуваної роботи. Вплив цих проблем, виражений у втраті продуктивності, захворюваннях та зниженні якості життя, величезний, хоча важко точно оцінити його масштаби.

Інше нещодавнє дослідження, проведене Європейським фондом (Дублін, 2000 рік³), показує, що майже 2 млн. із приблизно 159 млн. працівників, які працюють у країнах ЄС, щороку стають жертвами насильства, 3 млн. зазнають сексуальних домагань, які дедалі частіше охоплюються національними законодавствами з визначенням відповідних правових санкцій; а ще 14 мільйонів є жертвами психологічних образ та стресу.

На національному рівні (наприклад, у таких країнах як Франція та Німеччина) деякі дані виявляють подібні тенденції та підкреслюють серйозність проблеми. У Німеччині у період між 1995 та 2000 роками зафіксовано приблизно 5 000 випадків відсутності працівників на роботі більше трьох днів через стрес, насильство та прояви агресивного ставлення. Понад 150 чоловік щорічно стають недієздатними назавжди з тих же причин, також у цьому зв'язку реєструється від 15 до 20 фатальних нещасних випадків щороку. У Франції, частково через те, що дані було отримано з різних джерел, щорічні показники ще вищі: вони коливаються від 7 до 8 тис. невиходів на роботу протягом більш як трьох днів з тих самих причин, 600-700 випадків постійної недієздатності і до 20 смертельних випадків⁴.

Передумови виникнення стресу на роботі у поєднанні з проблемами безпеки та гігієни праці, як правило, відносять до "психосоціальних факторів". Вони включають аспекти виробничого середовища, зокрема такі як атмосфера або культура підприємства, робочі ролі, відносини в колективі, а також модель та зміст завдань (серед іншого, їх різноплановість, значення, обсяг та повторюваність). Ця концепція також поширюється і на зовнішнє середовище

³ Третє із серії видань щодо умов праці у ЄС: перше дослідження (30 питань для обговорення), 1990р.; друге дослідження (60 питань для обговорення), 1995р.; третє дослідження, 2000р. (результати ще не повністю опубліковані).

⁴ Дані взяті з річних звітів Hauptverband der Gewerblichen Berufen Genossenschaften (HVBG), Germany {Головного об'єднання професійних товариств у Німеччині}; та Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), France {Національного фонду медичного страхування у Франції}.

(наприклад, коли йдеться про національні особливості) та індивідуальні аспекти (наприклад, особистість та стосунки), що можуть вплинути на розвиток стресових ситуацій на роботі. Часто поняття "організація роботи" та "організаційні фактори" використовуються як взаємозамінні з "психологічними факторами" стосовно умов праці, які можуть призвести до стресу та спричинити проблеми психічного здоров'я, пов'язані з роботою.

Сьогодні зрозуміло, що психологічні проблеми взаємопов'язані, іноді їх об'єднує причина або наслідки, а іноді — вплив на наслідки, що ще більше їх ускладнює. Остання навчальна програма МОП "Розв'язання проблем гігієни праці на робочих місцях"⁵ розглядає 5 психологічних проблем, пов'язаних з трудовою діяльністю з точки зору політики. Програма, відома під назвою "СОЛВ"⁶ (SOLVE), досліджує взаємозв'язок між стресом, насильством, вживанням алкоголю, наркотиків і тютюну та ВІЛ/СНІДом. Програма також вивчає ці проблеми з точки зору працівника, виконуваних ним завдань, підприємства та громадськості.

В останній публікації ВООЗ/МОП "Психічне здоров'я на роботі: вплив, проблеми та позитивна практика"⁷ зазначається, що в цій сфері ще дуже багато недослідженого. Це, звичайно, стосується ролі інспекторів праці в цьому контексті. Для переважної більшості інспекторів праці проблеми ці, як правило, нові та незнайомі (звідси і термін — "нові ризики", незважаючи на те, що вищезазначені наукові факти існують вже більш ніж покоління). Насправді навіть у більшості держав-членів МОП, які ратифікували Конвенцію № 81 про інспекцію праці 1947 року, — а їх 130 станом на 1 грудня 2001 року — думка про те, що інспектори повинні спрямовувати зусилля на усунення цих нових ризиків, сприймалася б настільки незвично, що автор цієї книги вагався щодо того, чи включати в книгу розділ з цього питання, надаючи йому першочергового значення, чи не включати взагалі, побоюючись, що він буде незрозумілим.

Однак ці ризики поширюються у світі праці і згідно з багатьма аспектами процесів глобалізації їх вплив та наслідки значно зростають. Так само зростають й пов'язані з ними витрати, а отже й нестача відповідних запобіжних заходів (включаючи з боку інспекції праці).

У вищезгаданій публікації ВООЗ/МОП з питань психічного здоров'я на роботі зазначається, що проведено небагато оцінок витрат у зв'язку з

⁵ V. Di Martino, D. Gold and A. Schaap: Managing emerging health-related problems at work {Розв'язання проблем гігієни праці на робочих місцях} (Geneva, ILO, 2002)

⁶ Програма "СОЛВ" (англ. SOLVE).

⁷ WHO/ILO: Mental health at work: Impact, issues and good practice {Психічне здоров'я на роботі: вплив, проблеми та успішна практика} (Geneva, 2000).

психічними захворюваннями, однак й вони містять тривожні факти та цифри, що свідчать про зростання глобального впливу психічних захворювань. Психічні захворювання належать до найбільших факторів підвищення рівня захворюваності та непрацездатності в усьому світі; п'ять з десяти основних причин непрацездатності пов'язані з станом психічного здоров'я. Це стосується як країн з низьким, так і з високим рівнем доходів незалежно від віку, статі та соціального статусу. Більш того, за всіма прогнозами в майбутньому відбудеться різке збільшення проблем, пов'язаних з станом психічного здоров'я, викликаних роботою.

Тягар психічних розладів для здоров'я працівників та продуктивності праці довгий час був недооцінений. Проте, нещодавно Департамент охорони здоров'я та Конфедерація промисловості Великобританії підрахували, що 15-30 % працівників упродовж трудового життя страждатимуть від певного виду психічних розладів. Європейська програма ЄС з психічного здоров'я визнала поширеність та вплив психічних розладів на робочих місцях у державах-членах ЄС. Як було підраховано, 20 % дорослого працюючого населення мають деякі види психічних захворювань не залежно від часу. У Сполучених Штатах Америки, як показали підрахунки, понад 40 млн. людей страждають на певні види психічних розладів, з яких 4-5 млн. дорослих серйозно психічно хворі. Депресивні розлади представляють одне з найпоширеніших захворювань дорослого працюючого населення Сполучених Штатів Америки.

Вплив проблем, пов'язаних зі станом психічного здоров'я на роботі, має серйозні наслідки як для самої людини, так і для продуктивності підприємства. Якість виконання працівником роботи, рівень захворювань, невиходи на роботу, нещасні випадки та плинність кадрів перебувають під впливом стану психічного здоров'я працівників. У Великобританії 80 млн. робочих днів щороку втрачаються через психічні захворювання, на що роботодавці витрачають 1-2 млрд. фунтів стерлінгів на рік; це відображається на зниженні продуктивності праці, поганому розподілі робочих годин та зростанні кількості нещасних випадків на виробництві. У Сполучених Штатах Америки згідно з оцінками державні витрати лише на лікування депресії складають 30-40 млрд. доларів разом з 200 млн. втрачених робочих днів щороку. Навіть у такій порівняно невеликій країні як Швейцарія, згідно з нещодавнім державним дослідженням ці витрати складають 4,2 млрд. швейцарських франків (приблизно 3 млрд. доларів США), або 1,2 % ВВП. До цього також слід

^a Те саме видання.

додати вартість нещасних випадків, зумовлених стресовим станом, що становить ще 3,8 млрд. швейцарських франків. Взагалі, щороку у Швейцарії витрачається майже 8 млрд. швейцарських франків (приблизно 5 млрд. доларів) або 2,3 % відсотка ВВП. Зрозуміло, що ці факти повинні стривожити будь-яку інспекцію праці, а запобіжні заходи повинні стати її першочерговим завданням.

28.2 Стрес

З технічної точки зору поняття стресу визначається як "сила, що деформує тіло". У біології та медицині цей термін, зазвичай, стосується загального пристосування людського тіла до усіх впливів, змін, вимог та навантажень, яких воно зазнає, наприклад, коли людина зазнає нападу на вулиці, впливу токсичних речовин, сильної спеки або холоду. Однак фізичне нараження на стрес активує цю чутливість так само, як і психічне та соціальне.

В Енциклопедії з охорони та безпеки праці МОП (яка містить декілька ґрунтовних статей з цієї теми у четвертому томі) наводиться декілька найважливіших ситуаційних факторів, що можуть спричинити виникнення стресу на робочому місці:

- **Кількісне перевантаження.** Надмірний обсяг роботи, дефіцит часу і монотонний процес. Це значною мірою характерно для технології серійного виробництва та рутинної канцелярської роботи.
- **Якісне перевантаження.** Дуже вузький і одноманітний зміст робочого процесу, одноманітність стимулів та змін, відсутність вимог до творчого підходу чи необхідності прийняття рішень та обмежені можливості для соціальної взаємодії. Така робота встає все більш поширеною внаслідок надлишкової автоматизації та розширеного застосування комп'ютерів в канцелярській та виробничій діяльності (хоча відомі й протилежні приклади).
- **Рольові конфлікти.** Якщо працівники займають декілька посад одночасно, виступаючи в ролі начальників для одних людей та в ролі підлеглих для інших, конфлікти виникають легко і часто провокують стрес, як, наприклад, коли службові обов'язки перетинаються з приватними, або коли потрібно виявляти лояльне ставлення і до начальників, і до колег та підлеглих.
- **Неможливість вплинути на ситуацію.** Коли інші вирішують, що робити, коли і як, наприклад стосовно темпів чи методів роботи; коли працівник стурбований відсутністю впливу чи контролю; коли існує непевність чи відсутність будь-якої чіткої упорядкованості діяльності.

- **Відсутність соціальної підтримки**, яку можна відчути як вдома, так і у відносинах з керівництвом або колегами.
- **Фізичні фактори стресу**. Ними можуть бути фактори фізичної та хімічної дії, як, наприклад, вплив органічних розчинників, які безпосередньо можуть пошкодити мозок людини. Побічні психологічні та соціальні ефекти також походять від дистресу, зумовленого запахами, яскравим світлом, шумом, високими або низькими температурами повітря чи вологістю. На працівника ці фактори можуть впливати через його обізнаність, підозру чи страх зазнати небезпечного хімічного впливу, що загрожуватиме життю чи спричинюватиме ризик нещасного випадку.
- **Умови на робочому місці та за його межами**. Це зазвичай стосується комбінації різних типів стресу, які накладаються один на інший. Досить поширеним є фактор середовища, але особа, яка перебуває на вищих щаблях може легко спровокувати інцидент, ускладнюючи встановлення прямих, причинно-наслідкових стосунків.

Інспекція праці Нідерландів (країні, яка в минулому потерпала від рівня невиходів на роботу, який перевищував середній згідно зі стандартами ЄС та від непрацездатності працівників — переважно через психічні розлади, що призводило до несприятливого з політичної та економічної точки зору раннього виходу на пенсію у 90-х роках⁹) нещодавно вжила важливих заходів для забезпечення ефективності у подоланні нових ризиків її інспекторами. Інспекцією був виданий документ під назвою Інспекція праці та правозастосування в управлінні виробничими ризиками¹⁰, який містить внутрішні інструкції для інспекторів праці. Цей документ охоплює низку проблем, таких як монотонність роботи, нерухомі положення при виконанні роботи; навантаження на роботі; робота за комп'ютером; сидяча робота; стояча робота; агресія та насильство, сексуальні домагання.

Стосовно стресу інспекторами було розроблено корисний запитальник, щоб виявити, чи не спричиняють певні види робіт надмірного навантаження для працівників. Запитальник, який можна змінювати для пристосування до окремих робочих ситуацій, що розслідуються протягом візиту інспектора, містить різні питання, що стосуються працівника та роботи. У міру можливості ці питання повинні задаватися різним лю-

⁹ Середній пенсійний вік працівників-чоловіків становив приблизно 51 рік.

¹⁰ Netherlands Labour Inspectorate: Inspection and enforcement of labour risks {Інспекція праці та правозастосування в управлінні виробничими ризиками} (The Hague, 2000).

дям, що виконують одну й ту саму роботу, для того, щоб зменшити вплив одного працівника на оцінку.

Результати анкетування можуть бути оцінені таким чином:

- якщо відповідь на всі запитання негативна, ймовірно проблем немає;
- якщо більш ніж на три запитання відповідь позитивна, це свідчить про існування проблем, які потребують подальшого розслідування інспекторами.

Запитальник про труднощі, пов'язані з виконанням працівниками своїх обов'язків, складається з таких запитань:

- чи часто у Вас виникають проблеми, пов'язані з обсягом роботи, яку вам необхідно виконати;
- чи часто Вам доводиться докладати додаткових зусиль для завершення певної роботи;
- чи часто у Вас виникають проблеми через зміст роботи;
- чи часто у Вас виникають проблеми у зв'язку з темпом роботи;
- чи часто у Вас виникають труднощі, коли Ви хочете зробити перерву в роботі;
- чи часто у Вас виникають проблеми з відпусткою;
- чи часто Вам доводиться працювати понаднормово;
- чи часто Ви працюєте у неробочий час (увечері, у вихідні дні, вночі);
- чи часто у Вас виникають проблеми з налагодженням контактів з Вашим начальником, колегами чи з іншими людьми.

Протягом інспектування (проактивного або реактивного), зосередженого на проблемі стресу, інспектори повинні:

- застосовувати запитальник, щоб визначити чи становить проблему надмірне трудове навантаження;
- у разі виявлення потенційних проблем продовжувати визначати, чи належна увага приділяється цьому питанню в політиці безпеки праці та плані дій підприємства, які є обов'язковими для усіх підприємств незалежно від їх розміру згідно із законодавством Нідерландів; та
- у разі виявлення проблем зі стресом перевірити, які виправні заходи можна вжити протягом робочого часу.

Якщо в ході інспектування виявляється, що проблеми, пов'язані зі стресом та тиском роботи, неналежним чином відображені в плані дій, тоді згідно з Законом Нідерландів про умови праці 1980 року (переглянутим у 1998 році) висувається вимога у формі попередження. Ця вимога супроводжується обґрунтуванням, чому план дій є неповним, а також зазначенням стандартів, яких слід дотримуватися, щоб інспекція праці визнала його повноцінним. Подальше дослідження проводиться приватною службою безпеки та гігієни праці.

28.3 Агресія та насильство

Пов'язані з роботою агресія та насильство потрібно розуміти як випадки психологічної або фізичної образи, залякування або нападу за обставин, які безпосередньо пов'язані з виконанням професійних обов'язків. Джерело насильства може знаходитися на підприємстві (внутрішнє) та за межами підприємства (зовнішнє), на якому працює жертва. Інспекція праці у дедалі більшій кількості країн повинна забезпечувати відповідність зобов'язань роботодавців у таких випадках до законодавства.

Фізичне насильство над працівниками магазинів та супермаркетів стає єдиною найголовнішою причиною нещасних випадків зі смертельними наслідками, наприклад, у Сполучених Штатах Америки. Однак у випадку кримінальних злочинів провідну роль у їх розслідуванні повинні відігравати поліція та судові органи.

Приклади навмисного застосування фізичної агресії та насильства у ситуаціях, пов'язаних з операціями з готівкою або іншими цінними речами, вважаються такими, що мають злочинні наміри. Також можливе виявлення агресії та насильства у сфері послуг, як, наприклад, за умов безпосереднього контакту між працівниками та покупцями, неоднакового розподілу сили між працівниками та покупцями, неприхильного ставлення працівників до покупців або у разі застосування сили, як такої, наприклад, під час затримання або арешту.

Підприємства, установи та їх працівники також можуть стикатися з проявами психологічної агресії та насильства, основною причиною яких не є матеріальна нажива, серйозні суперечки або конфлікт інтересів. У таких ситуаціях підприємство або працівник перш за все відіграють роль "цапів

відбувайл", яких інші можуть використати для того, щоб виказати своє невдоволення. Прикладом цієї ситуації можуть бути колективні напади.

Акти агресії чи насильства більш часто трапляються під час виконання роботи у неробочий час (рано вранці чи пізно ввечері та у вихідні дні) і коли роботу виконують певні групи працівників (такі як молоді люди, жінки чи іноземці).

Агресія та насильство по-різному впливають на працівників. За своєю природою цей вплив можливо поділити на фізичний, матеріальний, емоційний та організаційний. Як приклади можна навести фізичні ушкодження, псування товарів, нанесення шкоди майну, порушення режиму щоденної роботи, зменшення мотивації до виконання (тієї самої) роботи, наявність або збільшення стресу на роботі та посттравматичні психічні розлади. Іншими типовими прикладами такого впливу є збільшення випадків невиходів на роботу через нездужання, відповідне зростання страхових виплат працівникам підприємством, збільшення плинності кадрів та більш серйозні проблеми, пов'язані з найманням нового персоналу. Слід зазначити, що жертви насильства можуть у майбутньому самі чинити фізичне або психологічне насильство.

Агресію і насильство часто можна простежити як наслідок вживання алкоголю та наркотиків, підвищення рівня негативного стресу і дискримінації, спричинених різними факторами.

Нижчеподаний короткий виклад (що знову ж таки ґрунтується на посібнику Нідерландів) містить орієнтовний перелік галузей або ситуацій, коли працівники можуть стикнутися з проявами агресії та насильства:

- роздрібна торгівля: магазини, універмаги (касири), ювелірні магазини, магазини відеотехніки, станції технічного обслуговування;
- громадський транспорт: трамваї, рейсові автобуси та поїзди (водії та кондуктори), водії таксі;
- громадське харчування: їдальні, ресторани, кафе та бари;
- спорт і відпочинок: плавальні басейни, футбольні стадіони і спортивні зали;
- банки: банки, поштові відділення та обмінні пункти (касири), інкасаторські автомобілі;

Інспекція праці

- соціальні служби: житлово-комунальні об'єднання (касири), гуртожитки, готелі, психіатричні заклади (медсестри та доглядальниці);
- муніципальні служби: касири, заклади по проведенню громадських робіт;
- в'язниці: персонал пенітенціарних закладів;
- освіта: вчителі, допоміжний і технічний персонал;
- охорона здоров'я: відділи невідкладної допомоги, психіатричні заклади (сестринський персонал);
- служби охорони: приватні охоронні фірми та служби безпеки;
- слідчі органи: поліція, інспекція безпеки та охорони здоров'я;
- державні структури: податкові органи, судові органи і навіть інспектори праці.

Роботодавцям можна рекомендувати проводити адекватну політику, спрямовану на захист працівників від (наслідків) агресії та насильства, якщо:

- було вжито заходів з метою надання персоналу інформації та проведення інструктажів;
- були складені протоколи для роботи з ризиком агресії та насильства;
- були запроваджені процедури, спрямовані на повідомлення про інциденти, пов'язані з агресією та насильством;
- випадки агресії та/чи насильства обговорюються на зборах працівників підприємства або двосторонніх комітетів;
- були запроваджені процедури для встановлення догляду та консультування працівників, що постраждали від агресії та насильства;
- були вжиті матеріальні, структурні та/чи організаційні заходи там, де їх можна вжити, а також там, де вони необхідні;
- будь-які ризики агресії або насильства враховані у політиці (програмі) безпеки та гігієни праці на підприємстві і практичні заходи включені до відповідного плану дій, із зазначенням, у разі необхідності, часових рамок для вжиття запланованих заходів.

Під час інспектування, зосередженого на виявленні агресії та насильства, інспектори Нідерландів повинні проводити розслідування щодо таких питань:

- чи мають місце інциденти (і чи траплялися вони в минулому), які вказують на існування проблеми шляхом:
 - бесід з працівниками та роботодавцем;

- вивчення переліку нещасних випадків на виробництві з метою визначення, чи є серед них такі, що мали відношення до агресії та насильства;
- чи запроваджені ефективні заходи там, де вони необхідні, шляхом:
 - перевірки робочих місць, де будуть застосовані ці заходи, і обговоренню цих проблем з людьми, які мають до цього безпосереднє відношення;
 - перевірки наявності (у письмовому вигляді) заходів в межах політики або програми безпеки та гігієни праці, які необхідно вжити (та які надзвичайно важливі, наприклад, після інциденту¹¹);
- чи проводиться політика боротьби з агресією та насильством шляхом:
 - визначення, чи існують процедури сповіщення та чи зберігаються відповідні записи;
 - визначення, чи достатньо уваги приділяється цьому питанню у вищезгаданій політиці безпеки та гігієни праці, і якщо так, перегляду документації на адекватність технічних та (структурних) організаційних заходів і засобів.

Якщо вивчення цих аспектів виявить, що роботодавець не приділяє або недостатньо приділяє увагу захисту працівників від агресії та насильства, тоді інспектор повинен застосувати закон відповідно до встановлених процедур та згідно з Законом про умови праці. Як і у випадку стресу (викладеному вище) видається припис про виправлення ситуації, який супроводжується викладенням причин невідповідності (або відсутності) політики охорони праці разом із зазначенням заходів, яких, на думку інспектора, необхідно вжити.

Жорсткіші заходи, включаючи правові санкції, можуть застосовуватися залежно від характеру та можливих наслідків правопорушення.

28.4 Сексуальні домагання

Однією з форм психологічного та подекуди фізичного насильства є сексуальні домагання. Закон Нідерландів про умови праці 1980 року (переглянутий у 1998 році) містить таке офіційне визначення:

"Небажані сексуальні наближення, прохання сексуального плану чи

¹¹ Дається таке визначення інциденту: "Небезпечний випадок, що виникає внаслідок або під час роботи, який не призводить до травмування", (ILO: Guidelines on occupational safety and health management system, ILO-OSH 2001 {Посібник з систем управління безпекою та гігієною праці} (Geneva, 2001)

інші вербальні, невербальні або фізичні контакти сексуального характеру, які відображають один або більше з наступних елементів:

- згода вести себе таким чином є явною або неявною передумовою працевлаштування особи;
- згода або відмова вести себе таким чином є основою для прийняття рішень стосовно роботи цієї особи;
- поведінка такого характеру має намір погіршити якість виконання працівником роботи та/чи створити атмосферу страху, ворожого або несприятливого робочого середовища, або призводить до погіршення виконання роботи особою та/чи створення атмосфери страху, ворожого або несприятливого робочого середовища".

Є такі добре відомі форми сексуального домагання, що трапляються у повсякденному житті:

- вербальна поведінка: зауваження або жарти сексуального характеру, зауваження щодо жінок або жіноцтва, дражніння із сексуальним підтекстом, сексуальні "наступи", побачення з прихованими мотивами;
- невербальна поведінка: пильний або похитливий погляд, дуже близьке знаходження, нав'язливість;
- фізична поведінка: фізичні контакти (дотики, блокування проходу, обійми, рука, покладена на плече), непорядні нападки та гвалтування.

Сексуальні домагання порівняно часто виявляються у разі, коли особа однієї статі приєднується до колективу працівників протилежної статі. Коли в традиційному складі групи працівників відбуваються зміни, новачки нерідко проходять "випробування" та / або повинні доводити свої здібності більш ніж це необхідно. Клієнти також можуть виявляти сексуальне домагання по відношенню до працівників, особливо до тих, які займаються доглядом, чи надають інші послуги, що передбачають безпосередній контакт з клієнтами. Це стосується, серед іншого, льотного складу працівників.

У певному розумінні прояви сексуального домагання більш поширені у тих сферах діяльності, де молоді жінки здебільшого працюють в окремих, ізольованих або неконтрольованих умовах, наприклад в готе-

лях та закладах громадського харчування; у сфері комерційних послуг (як офісні працівники та прибиральниці); у сфері охорони здоров'я та соціального забезпечення (сестринський персонал, працівники, що здійснюють догляд вдома, акушерки та медсестри, які обслуговують хворих вдома); на виробництві (це стосується працівників пакувальних відділів); а також на будівництві та в оптовій торгівлі.

Роботодавці можуть скористатися великою кількістю потенційних заходів для проведення політики проти сексуальних домагань. Наведені нижче приклади не є обов'язковими елементами політики безпеки та гігієни праці на підприємстві, оскільки у більшості випадків виникне потреба у застосуванні спеціалізованих заходів:

- Профілактика. Сексуальним домаганням можна запобігти, приділяючи увагу таким питанням, як робоче середовище та план робочого місця; гарне освітлення; легкий доступ до робочого місця; уникнення ізольованих робочих місць для одного працівника, наскільки це можливо; та загальна культура на роботі (нетерпимість до висловлювань сексуального характеру, прикріплення на стіні фотографій оголених жінок тощо);
- Санкції. Застосування санкцій до винуватців сексуальних домагань може мати превентивний та виправний вплив. Санкціями можуть бути такі заходи: оголошення догани, негативний запис в особовій справі, переведення на інше місце роботи та, у разі найсерйозніших порушень, тимчасове усунення з посади або звільнення;
- Інформування. Працівників можна проінформувати про позицію роботодавця стосовно сексуального домагання. Їм можна сказати, що це неприйнятна форма поведінки у межах організації; що проти сексуального залякування вжито відповідних заходів; і що жертвам надано усі засоби для доведення випадків сексуальних домагань до судового розгляду;
- Радники. На практиці людям важко показати, що вони потерпають від сексуальних домагань. Роботодавцям рекомендовано після консультації з представницьким органом працівників (наприклад з профспілковим уповноваженим, робочою радою, комітетом з безпеки та гігієни праці) призначати одного або більше радників (бажано жінок). Роботодавці також можуть співпрацювати з іншими працівниками, наприклад, в межах галузі або сектору, у призначенні одного або більше радників;
- Посередництво. Дослідження та досвід показують, що більшість

осіб, поведінка яких розглядається як сексуальні домагання, утримуються від подібної поведінки, як тільки незалежний посередник притягує їх до відповідальності. Важливою передумовою ефективності цього підходу є сприйняття посередницької ролі обома "сторонами";

- Процедура розгляду скарг. Офіційна процедура розгляду скарг може запропонувати шляхи розв'язання проблем, які не можуть бути вирішені неофіційним шляхом. Бажано щоб радники, які призначаються підприємством, також могли бути членами комітету, що розглядає скарги, та давали поради роботодавцю з приводу врегулювання таких скарг.

У Нідерландах інспекція праці займається процедурами розгляду скарг у разі сексуального домагання таким чином:

- Позивач оповіщається, що він буде контактувати з радником-інспектором. Він повинен визначити зручний для цього час та засіб спілкування (по телефону, особисто), а також місце. Позивач може обирати між жінкою або чоловіком радником-інспектором.
- Радник-інспектор обговорює подальші деталі з позивачем, і якщо позивачем є хтось інший, а не жертва, вирішує чи є необхідність обговорення справи з жертвою.
- Радник-інспектор інформує позивача та/чи жертву про можливі засоби правозастосування у справах, пов'язаних з сексуальними домаганнями. Радник-інспектор може також принести користь, надаючи позивачеві або жертві інформацію про інших осіб або установи, які можуть надати необхідні консультації або допомогу.
- Підприємство інспектується лише за умови, що позивач знає про можливі наслідки інспекції такого характеру та дає згоду на її проведення.
- Радник-інспектор використовує результати інспектування для того, щоб дати оцінку політиці роботодавця, спрямованій на боротьбу з сексуальними домаганнями. Ця оцінка обговорюється з позивачем та роботодавцем.

Протягом інспектування, зосередженого на сексуальному домаганні, інспектор розслідує такі питання:

- чи трапляються або вже трапилися інциденти, які вказують на мож-

ливе існування проблеми, шляхом опитування працівників і позивача;

- чи вжиті або вживаються належні заходи, якщо в цьому є потреба, за допомогою:
 - проведення розслідування на відповідних робочих місцях та із залученням осіб, які мають відношення до справи (доступність, видимість, забезпечення інформацією і т. д.);
 - дослідження того, чи містить план дій з безпеки та гігієни праці заходи, яких необхідно вжити (які є важливими, наприклад, після інцидентів);
- чи існує спеціальна політика, спрямована на боротьбу з сексуальними домаганнями, що проводиться на підприємстві або в установі, шляхом проведення розслідування, щоб виявити:
 - чи існує на підприємстві процедура подання скарг та чи зберігаються відповідні записи;
 - чи приділяється увага цьому питанню у плані дій та чи здійснюється регулярний перегляд цього плану з метою включення до нього превентивних та виправних заходів; чи був розроблений контрольний перелік заходів, який може бути використаний для цієї мети.

Якщо під час розслідування виявляється, що роботодавець не приділяє або недостатньо приділяє увагу захисту працівників від наслідків сексуального домагання, інспектор застосовує закони таким чином: якщо підприємство не проводить політики проти сексуальних домагань або ця політика є неадекватною, видається припис про виправлення ситуації. До цієї вимоги додається обґрунтування причин невідповідності (або відсутності) такої політики, а також вказівки стосовно заходів, яких необхідно вжити. Подальші заходи (протоколи, судові процедури, санкції) можуть впроваджуватися інспектором залежно від ступеня серйозності порушення.

28.5 Висновки

Увага інспекції праці буде дедалі більш прикута до нових факторів ризику та тих, що з'являються (а їх, безперечно, буде більше). Це в свою чергу спричинить підвищення вимог до її компетентності, ресурсів, професійного та інституціонального потенціалу. Цей розділ має на меті привернути увагу читача до таких нових питань та спроб використовувати як

орієнтир успішну практику, вже запроваджену в одній високоефективній системі. Інші інспекції праці, особливо у скандинавських країнах, також вже розпочали працювати у цьому напрямі шляхом встановлення нових пріоритетів, розвитку нових методик та ухвалення нових процедур наймання щоб задовольнити нові вимоги до компетенції. Так, інспекція безпеки та гігієни праці Швеції набирає більш, ніж 50 % професійних працівників з нетехнічних факультетів (соціологів, психологів тощо). У зв'язку з цим зростає роль служб безпеки та гігієни праці разом з необхідністю більш тісного співробітництва інспекції праці з тими чи іншими установами, наприклад, з національними інститутами охорони праці.

Згадана вище програма "СОЛВ" використовується у деяких країнах, що розвиваються, для того, щоб проаналізувати взаємозв'язок між психологічними та соціальними проблемами та забезпечити керівництво політичними елементами для розроблення стратегій дій. Комплексна політика, розроблена за допомогою програми "СОЛВ", є цілісною. Вона враховує щоденну діяльність підприємства, таку як закупівельна діяльність, розвиток людських ресурсів, фінансові питання та зв'язки з громадськістю. Вона включає питання безпеки та гігієни праці, забезпечує системність дій на високому рівні. Також до цієї програми належать питання, що стосуються запобігання, реабілітації, недискримінації, конфіденційності, участі працівників, особистого розвитку за допомогою здобуття нових знань, життєздатності підприємства, продуктивності праці та сприятливого виробничого середовища і культури.

Вироблені в результаті проведення політики концепції та стратегії дадуть розвиток постійним діям на рівні підприємства і самі будуть перетворені на ці дії.

Останній приклад стосується Фінляндії, де реалізується пілотна програма з поліпшення співробітництва між 1200 працівниками служб гігієни праці з 650 інспекторами праці (що охоплюють 2,2 млн. працюючого населення — майже ідеальне співвідношення) з метою проведення спільної роботи у сфері безпеки та гігієни праці, особливо в секторі малих та середніх підприємств. Заходи, які найчастіше вживаються на робочих місцях Фінляндії, спрямовані на:

- поліпшення виробничого середовища (посилення безпеки праці та ергономіка, засоби зв'язку, встановлення чітких цілей та самостійність на роботі);
- забезпечення можливостей подальшої професійної підготовки та

навчання (вдосконалення професійних навичок та колективної роботи чи сприяння індивідуальній освіті);

- пропагування здоров'я (заохочення до фізичної роботи та здорового способу життя, пропонування можливості оздоровлення та запобігання вживанню шкідливих речовин).

Інститут охорони праці Фінляндії (який налічує 850 працівників) рекомендує такі методи підтримки психічного здоров'я на роботі:

- запровадження моделей успішної практики на робочих місцях та поширення цієї інформації серед громадськості;
- посилення співробітництва між фахівцями у сфері професійного здоров'я у виробничому середовищі;
- навчання фахівців з охорони здоров'я на виробництві питанням психічного здоров'я та фахівців з психічного здоров'я питанням трудового життя;
- підвищення загального рівня знань населення про передумови і важливість психічного здоров'я в трудовому житті та розвиток навичок самопомоги для створення задовільних умов праці.

Ці методи демонструють найбільш оптимальне охоплення нових і вже давно існуючих проблем охорони праці відносно наявних ресурсів. Як такі вони можуть бути орієнтиром для кожної інспекції праці, діяльність якої спрямована на посилення свого впливу у сфері праці. Для фахівців інспекції праці у багатьох країнах такі підходи та шляхи розв'язання спільних проблем, а також ресурси для їх розв'язання, здається, залишаться мрією на роки. У Фінляндії, Нідерландах та інших країнах з високоефективними системами інспекції праці очевидний, стійкий успіх їх економіки в контексті глобалізації є також результатом пріоритетного значення охорони праці та соціального захисту в цих країнах. З часом це стане шляхом розвитку інспекції праці в усьому світі.

ДОДАТОК І

ОСНОВНІ МІЖНАРОДНІ ТРУДОВІ НОРМИ ЩОДО ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ

Конвенція про інспекцію праці, 1947 р. (№81)

Витяги, Статті 1 — 24

РОЗДІЛ І. ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ В ПРОМИСЛОВОСТІ

Стаття 1

Кожний член Міжнародної організації праці, щодо якого ця Конвенція набула чинності, зобов'язується мати систему інспекції праці на промислових підприємствах.

Стаття 2

1. Система інспекції праці на промислових підприємствах поширюється на всі підприємства, щодо яких інспектори зобов'язані забезпечити застосування положень законодавства, котрі стосуються умов праці та охорони працівників у процесі їхньої роботи.

2. Національне законодавство може вилучати з цієї Конвенції підприємства гірничої промисловості і транспорту або частини цих підприємств.

Стаття 3

1. Завданнями системи інспекції праці є:

а) забезпечення застосування положень законодавства в галузі умов праці та безпеки працівників у процесі їхньої роботи, як, наприклад, положень щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших таких питань, у тій мірі, в якій інспекторам праці належить забезпечувати застосування зазначених положень;

б) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та порадами щодо найефективніших засобів дотримання законодавчих положень;

с) доведення до відома компетентного органу влади фактів бездіяльності або зловживання, котрі підпадають під дію тих законодавчих положень, які є.

2. Якщо інспекторам праці доручають інші функції, то це не повинно перешкоджати здійсненню їхніх основних функцій і завдавати будь-яким чином шкоди авторитетові чи неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх стосунках з роботодавцями і працівниками.

Стаття 4

1. У тій мірі, в якій це сумісно з адміністративною практикою члена Організації, інспекція праці повинна перебувати під наглядом і контролем центральної влади.

2. Стосовно федеративної держави вислів "центральный орган" може означати або центральний орган федерації, або центральний орган однієї зі складових частин федерації.

Стаття 5

Компетентний орган влади вживає відповідних заходів для того, щоб сприяти:

- а) ефективній співпраці між службами інспекції, з одного боку, та іншими урядовими службами, а також державними й приватними установами, які здійснюють аналогічну діяльність, — з другого;
- б) співпраці між службами інспекції праці та роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями.

Стаття 6

Персонал інспекції складається з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність їхньої посади і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді чи будь-якого небажаного зовнішнього впливу.

Стаття 7

1. За умови дотримання положень, якими національне законодавство може керуватися у наборі службовців державних установ, інспекторів праці набирають суто на підставі придатності кандидата до виконання завдань, які будуть на нього покладені.

2. Методи перевірки такої придатності визначає компетентний орган влади.

3. Інспектори праці дістають відповідну підготовку для здійснення своїх функцій.

Стаття 8

До складу персоналу інспекції можуть призначатися як чоловіки, так і жінки, у разі потреби на інспекторів-чоловіків та інспекторів-жінок можуть відповідно покладатися особливі завдання.

Стаття 9

Кожний член Організації вживає потрібних заходів для того, щоб кваліфіковані експерти та спеціалісти, серед них спеціалісти з медицини, механіки, електрики та хімії, залучалися б до роботи інспекції в таких формах, які будуть визначені як такі, що найбільш відповідають національним умовам, з метою забезпечити застосування законодавчих положень щодо охорони здоров'я та безпеки працівників під час їхньої роботи, а також отримати інформацію щодо впливу застосованих засобів, використаних матеріалів і методів праці на стан здоров'я і безпеки працівників.

Стаття 10

Кількість інспекторів праці має бути достатньою для забезпечення ефективного здійснення функцій інспекційної служби; вона встановлюється з урахуванням:

- a) важливості завдань, що їх повинні виконувати інспектори, зокрема:
 - i) числа, роду, розміру і розташування підприємств, які підпадають під контроль інспекції;
 - ii) чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих підприємствах;
 - iii) кількості та складності законодавчих положень, застосування яких належить забезпечити;
- b) матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; і
- c) практичних умов, у яких повинні здійснюватись інспекційні відвідання, щоб бути ефективними.

Стаття 11

1. Компетентний орган влади вживає потрібних заходів для того, щоб у розпорядженні інспекторів праці були:

- a) місцеві бюро, обладнані відповідно до потреб інспекційної служби і доступні для всіх заінтересованих осіб;

б) транспортні засоби, потрібні для здійснення їхніх функцій у разі, якщо немає відповідних засобів громадського транспорту.

2. Компетентний орган влади вживає належних заходів з метою відшкодування інспекторам праці всіх витрат, пов'язаних з пересуванням, та будь-яких додаткових витрат, потрібних для здійснення їхніх функцій.

Стаття 12

1. Інспектори праці, забезпечені документами, що засвідчують їхні повноваження, мають право:

- а) безперешкодного проходу без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби на будь-яке підприємство, яке підпадає під контроль інспекції;
- б) входити вдень у всі будинки, що їх вони мають достатні підстави вважати за такі, що підпадають під контроль інспекції;
- с) здійснювати будь-які перевірки, контроль і розслідування, котрі вони можуть вважати потрібними, щоб упевнитися в тому, що законодавчі положення ефективно виконуються, і зокрема:

- i) *наодинці або в присутності свідків ставити запитання роботодавцеві або персоналу підприємства щодо всіх галузей, котрі торкаються застосування законодавчих положень;*
- ii) *вимагати ознайомлення з будь-якими книгами, реєстрами або документами, ведення яких приписано законодавством з питань умов праці, з метою перевірки їхньої відповідності до законодавчих положень і зняття з них копії або витягів з окремих місць;*
- iii) *вимагати вивішування оголошень, як це передбачено законодавчими положеннями;*
- iv) *вилучати або брати з собою для аналізу зразки використовуваних або оброблюваних матеріалів і речовин, за умови повідомлення роботодавців або їхніх представників про те, що матеріали або речовини були вилучені та винесені з цією метою.*

2. У разі інспекційного відвідання інспектор повідомляє про свою присутність роботодавця або його представника, якщо тільки він не вважатиме, що таке повідомлення може завдавати шкоди ефективності контролю.

Стаття 13

1. Інспекторам праці дозволяється вимагати вжиття заходів щодо усунення недоліків, зазначених у якійсь споруді, обладнанні або методах

праці, які вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю чи безпеці працівників.

2. Для того, щоб інспектори праці мали можливість вжити таких заходів, їм забезпечують повноваження з дотриманням права оскарження в судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене національним законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було дано розпорядження:

- а) щодо внесення в певний термін до споруд таких змін, які потрібні для забезпечення суворого застосування законодавчих положень з питань охорони здоров'я та безпеки працівників;
- б) у разі безпосередньої загрози для здоров'я і безпеки працівників — щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.

3. Якщо процедура, встановлена в параграфі 2, несумісна з адміністративною і судовою практикою члена Організації, інспектори матимуть право звертатися до компетентного органу влади з тим, щоб він надіслав припис або розпорядився про вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.

Стаття 14

Інспекції праці передається інформація щодо нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у тих випадках і таким чином, як це приписано національним законодавством.

Стаття 15

За окремими винятками, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторам праці:

- а) забороняється брати пряму або посередню участь у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем;
- б) ставиться за обов'язок, під загрозою кримінальних санкцій або відповідних дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничих або комерційних таємниць чи виробничих процесів, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх функцій;
- с) приписується вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги на недоліки або порушення законодавчих положень і утримуватися від повідомлення роботодавця або його представника

про те, що інспекційне відвідання було зроблено у зв'язку з отриманням такої скарги.

Стаття 16

Інспекції на підприємствах проводяться так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законодавчих положень.

Стаття 17

1. Особи, які порушують законодавчі положення або ухиляються від дотримання таких положень, виконання яких покладено на інспекторів праці, негайно піддаються судовому переслідуванню без попереднього повідомлення; однак національне законодавство може передбачити винятки щодо таких випадків, коли має робитися попереднє повідомлення, з тим щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.

2. Інспектори праці мають право самі вирішувати питання про те, чи слід зробити попередження або дати пораду замість того, щоб порушити або рекомендувати порушити судове переслідування.

Стаття 18

Національним законодавством передбачаються та ефективно застосовуються відповідні санкції за порушення законодавчих положень, застосування яких підлягає контролю з боку інспекторів праці, та за протидію інспекторам праці під час здійснення їхніх обов'язків.

Стаття 19

1. Інспектори праці та місцеві інспекційні бюро подають центральному органу інспекційної служби періодичні доповіді загального плану щодо наслідків своєї діяльності.

2. Ці доповіді складаються згідно з приписами центрального органу і охоплюють питання, які час від часу вказує цей орган; вони подаються принаймні так часто, як цього вимагає центральний орган, але у всякому разі не рідше, ніж один раз на рік.

Стаття 20

1. Центральний орган інспекції оприлюднює щорічні доповіді загального плану щодо діяльності інспекційних служб, котрі перебувають під його контролем.

2. Ці доповіді оприлюднюються в розумний термін, що в жодному

разі не перевищує дванадцяти місяців після закінчення року, якого вони стосуються.

3. Примірники щорічних доповідей надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці в розумний термін після оприлюднення їх і у всякому разі не пізніше, ніж через три місяці.

Стаття 21

У щорічних доповідях, що їх оприлюднює центральний орган служби інспекції, охоплюються такі та всі інші питання, котрі стосуються справи, тією мірою, якою вони підпадають під контроль даного центрального органу:

- a) закони і постанови щодо діяльності інспекції праці;
- b) персонал інспекції праці;
- c) статистичні дані щодо підприємств, охоплених контролем інспекцій, та кількість працівників, зайнятих на цих підприємствах;
- d) статистичні дані про інспекційні відвідування;
- e) статистичні дані про порушення, які мали місце, та про вжиті санкції;
- f) статистичні дані про нещасні випадки на виробництві;
- g) статистичні дані щодо професійних захворювань.

РОЗДІЛ II. ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ В ТОРГІВЛІ

Стаття 22

Кожний член Міжнародної організації праці, щодо якого є чинним даний розділ цієї Конвенції, зобов'язується мати систему інспекції праці на торговельних підприємствах.

Стаття 23

Система інспекції праці на торговельних підприємствах поширюється на ті підприємства, щодо яких інспектори праці повинні забезпечити застосування законодавчих положень, які стосуються умов праці та охорони працівників у процесі їхньої роботи.

Стаття 24

Система інспекції праці на торговельних підприємствах відповідає вимогам статей 3-21 цієї Конвенції, настільки, наскільки вони застосовні.

Протокол від 1995 р. До Конвенції про інспекцію праці від 1947 р. (№81)

ВИТЯГИ ..., СТАТТІ 1 — 6

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 6 червня 1995 року на свою вісімдесят другу сесію,

беручи до уваги, що положення Конвенції 1947 року про інспекцію праці застосовуються тільки до промислових і торговельних підприємств,

беручи до уваги, що положення Конвенції 1969 року про інспекцію праці у сільському господарстві застосовуються до комерційних і некомерційних сільськогосподарських підприємств,

беручи до уваги, що положення Конвенції 1982 року про безпеку і гігієну праці застосовуються до всіх галузей економічної діяльності, зокрема і до державної служби,

враховуючи всі ризики, під які можуть підпадати працівники в секторі некомерційних послуг, і потребу забезпечення того, щоб на цей сектор поширювалася така сама або рівною мірою ефективна і неупереджена система інспекції праці, як та, що передбачена в Конвенції 1947 року про інспекцію праці,

ухваливши прийняти ряд пропозицій стосовно діяльності в секторі некомерційних послуг, що є шостим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми Протоколу до Конвенції 1947 року про інспекцію праці,

ухвалює цього двадцять другого червня місяця тисяча дев'яност дев'яного п'ятого року наступний протокол, який може називатися Протоколом 1995 року до Конвенції 1947 року про інспекцію праці:

РОЗДІЛ I. СФЕРА ДІЇ, ВИЗНАЧЕННЯ І ЗАСТОСУВАННЯ

Стаття 1

1. Кожний член Організації, який ратифікує цей Протокол, зобов'язується поширити застосування положень Конвенції 1947 року про інспекцію праці (далі Конвенція) на діяльність у секторі некомерційних служб.

2. Термін "діяльність у секторі некомерційних служб" означає діяльність, що здійснюється на підприємствах та в організаціях усіх категорій,

які не розглядаються як промислові або торговельні стосовно Конвенції.

3. Цей Протокол застосовується до всіх тих підприємств і організацій, які ще не охоплено сферою застосування цієї Конвенції.

Стаття 2

1. Кожний член Організації, який ратифікує цей Протокол, може за допомогою декларації, що додається до ратифікаційного документа, повністю або частково вилучити зі сфери його застосування:

- a) найважливіші національні (федеральні) органи державної адміністрації;
- b) збройні сили, до яких входять як військовослужбовці, так і цивільний персонал;
- c) поліцію та інші органи громадської безпеки;
- d) виправні заклади, беручи до уваги як персонал в'язниць, так і в'язнів, зайнятих виконанням робіт;

1. Якщо застосування Конвенції до будь-якої з цих категорій може спричинити особливі суттєві проблеми.

2. Кожний член Організації, до того як він скористається наданою в параграфі 1 можливістю, проводить консультації з найбільш представницькими організаціями підприємців і працівників або, в разі відсутності таких організацій, з представниками заінтересованих роботодавців і працівників.

3. Кожний член Організації, який зробив декларацію відповідно до параграфа 1, повинен у першій після ратифікації цього Протоколу доповіді про застосування Конвенції, що подається відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, зазначити причини вилучення і, по можливості, передбачити вжиття альтернативних інспекційних заходів щодо всіх виключених таким чином об'єктів. У наступних доповідях він повинен зазначити всі заходи, яких могло б бути вжито з метою поширення на них положень Протоколу.

4. Кожний член Організації, який подав декларацію відповідно до параграфа 1, може в будь-який час змінити її зміст або скасувати її, подавши наступну декларацію відповідно до положень цієї статті.

Стаття 3

1. Положення цього Протоколу застосовуються через національне законодавство або іншими способами відповідно до національної практики.

2. Заходи, яких вживають з метою застосування цього Протоколу, розробляються в процесі консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або, в разі відсутності таких організацій, з представниками заінтересованих роботодавців і працівників.

РОЗДІЛ II. ОСОБЛИВИЙ ПОРЯДОК

Стаття 4

1. Кожний член Організації може запровадити особливий порядок проведення інспекції робочих місць у найважливіших національних (федеральних) органах державної адміністрації, у збройних силах, в поліції та інших органах громадської безпеки, а також виправних закладах, з тим щоб регулювати повноваження інспекторів праці, як вони передбачені у статті 12 Конвенції, щодо:

- a) доступу тільки для інспекторів, які дістали заздалегідь відповідний допуск;
- b) проведення інспекції у призначений час;
- c) повноваження вимагати надання конфіденційних документів;
- d) винесення конфіденційних документів з приміщень;
- e) узяття й аналізу проб матеріалів та речовин.

2. Кожний член Організації може також запроваджувати особливий порядок проведення інспекції робочих місць у збройних силах і поліції та інших органах громадської безпеки з метою встановлення одного чи кількох нижченаведених обмежень повноважень інспекторів праці:

- a) обмеження та проведення інспекції під час маневрів або навчань;
- b) обмеження чи заборона проведення інспекції частин, які перебувають на передній лінії або в період активних дій;
- c) обмеження чи заборона проведення інспекції під час оголошених періодів напруженості;
- d) обмеження на проведення інспекції щодо транспортування вибухових речовин та озброєнь з військовою метою.

3. Кожний член Організації може також запроваджувати особливий порядок проведення інспекції робочих місць у виправних закладах з метою встановлення обмежень інспектування під час оголошених періодів напруженості.

4. До того як член Організації скористається особливим порядком, можливість якого передбачено в параграфах 1, 2 і 3, він повинен провести консультації з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або, в разі відсутності таких організацій, з представниками заінтересованих роботодавців і працівників.

Стаття 5

Кожний член Організації може запроваджувати особливий порядок проведення інспекції робочих місць у пожежних та інших рятувальних службах з метою встановлення обмежень інспектування під час гасіння пожежі або в ході рятувальних чи інших операцій надзвичайного плану. В таких випадках органи інспекції праці вивчають перебіг цих операцій періодично і після кожної значної події.

Стаття 6

Органи інспекції праці повинні мати можливість давати рекомендації у зв'язку з розробленням ефективних заходів щодо зведення до мінімуму ризиків, які виникають у ході професійної підготовки до виконання потенційно небезпечної роботи, і брати участь у контролі за проведенням таких заходів.

Конвенція про інспекцію праці в сільському господарстві, 1969 року (№129)

Витяги ..., Статті 1-27

Стаття 1

1. У цій Конвенції термін "сільськогосподарське підприємство" означає підприємства або частини підприємств, які займаються обробіткою землі, тваринництвом, куди входить розведення худоби і догляд за нею, лісовим господарством, садівництвом, первинною переробкою продуктів сільського господарства у самого землероба чи будь-якими іншими видами сільськогосподарської діяльності.

2. Коли це потрібно, компетентний орган влади, після консультацій з найбільш представницькими організаціями заінтересованих роботодавців і працівників, де такі організації є, проводить розмежування між сільським господарством, з одного боку, та промисловістю і торгівлею — з іншого, таким чином, щоб не вилучити жодного сільськогосподарсь-

кого підприємства з національної системи інспекції праці.

3. У будь-якому разі, коли є сумнів, чи застосовна конвенція до якого-небудь підприємства або частини підприємства, питання вирішує компетентний орган влади.

Стаття 2

У цій Конвенції термін "законоположення", крім законів і постанов, охоплює арбітражні рішення і колективні договори, які мають чинність закону, застосування яких забезпечують інспектори праці.

Стаття 3

Кожний член Міжнародної організації праці, щодо якого ця Конвенція є чинною, зобов'язаний мати систему інспекції праці в сільському господарстві.

Стаття 4

Система інспекції праці в сільському господарстві застосовується до сільськогосподарських підприємств, на яких працюють робітники за наймом або учні, незалежно від виду їхньої винагороди і типу, форми або тривалості їхнього трудового договору.

Стаття 5

1. Будь-який член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, може в заяві, що супроводжує ратифікацію, взяти на себе зобов'язання поширювати свою систему інспекції праці в сільському господарстві також на одну або кілька таких категорій осіб, що працюють у сільськогосподарських підприємствах:

- a) орендарі, які не використовують найману працю, здольники та сільськогосподарські працівники аналогічних категорій;
- b) особи, які беруть участь у колективному господарстві, наприклад, члени кооперативу;
- c) члени сім'ї керівника сільськогосподарського підприємства згідно з визначенням національного законодавства.

2. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може згодом надіслати Генеральному директору Міжнародного бюро праці заяву, за якою він бере на себе зобов'язання поширити свою систему інспекції праці в сільському господарстві на одну або кілька категорій осіб, зазначених у попередньому параграфі, які ще не охоплені на

підставі попередньої заяви.

3. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, зазначає у своїх доповідях, які подаються відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, якою мірою він застосовує або має намір застосовувати положення Конвенції щодо тих категорій осіб, зазначених в параграфі 1, які не охоплені на підставі попередньої заяви.

Стаття 6

1. Система інспекції праці в сільському господарстві має такі функції:

- a) забезпечувати застосування положень законодавства у галузі умов праці та захисту працівників на роботі, як наприклад, положень про робочий час, заробітну плату, щотижневий відпочинок і відпустки, безпеку праці, охорону здоров'я та побутове обслуговування, використання праці жінок, дітей і підлітків, та щодо інших таких питань тією мірою, якою контроль за дотриманням зазначених положень покладено на інспекторів праці;
- b) надавати підприємствам і працівникам технічну інформацію та консультації щодо найефективніших засобів дотримання законоположень;
- c) інформувати компетентний орган влади про недоліки або зловживання, які не підпадають під чинні законоположення, і подавати їм пропозиції щодо вдосконалення законодавства.

2. Національне законодавство може покладати на інспекторів праці в сільському господарстві консультативні функції або функції контролю за застосуванням законоположень щодо умов життя працівників та їхніх сімей.

3. Будь-які додаткові обов'язки, які можуть бути покладені на інспекторів праці в сільському господарстві, не повинні заважати їм ефективно виконувати свої основні обов'язки або яким би то не було чином завдавати шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх стосунках з роботодавцями та працівниками.

Стаття 7

1. Настільки, наскільки це сумісно з адміністративною практикою члена Організації, інспекція праці в сільському господарстві перебуває під наглядом і контролем центрального органу.

2. Для федеративної держави вислів "центральный орган" може означати центральний орган федерації або центральний орган однієї зі складових частин федерації.

3. Інспекція праці в сільському господарстві може, наприклад, здійснюватися:

- a) єдиним органом інспекції праці, який відповідає за всі сектори господарської діяльності;
- b) єдиним органом інспекції праці з внутрішньою функціональною спеціалізацією, забезпеченою завдяки відповідній підготовці тих інспекторів, на яких буде покладено інспекцію праці в сільському господарстві;
- c) єдиним органом інспекції праці з внутрішньою інституційною спеціалізацією, забезпеченою шляхом створення технічно кваліфікованої служби, на співробітників якої буде покладена інспекція праці в сільському господарстві;
- d) або спеціалізованою службою інспекції сільського господарства, діяльність якої контролюватиме центральний орган, який має також повноваження щодо інспекції праці в інших галузях, наприклад, у промисловості, на транспорті й у торгівлі.

Стаття 8

1. Персонал інспекції складається з державних службовців, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність службового становища і роблять їх незалежними від будь-яких змін в уряді чи будь-якого небажаного зовнішнього впливу.

2. Наскільки це сумісно з національним законодавством або практикою, члени Організації можуть вводити у свої системи інспекції праці в сільському господарстві співробітників або представників професійних організацій, чия діяльність доповнювала б роботу державних інспекторів. Цим співробітникам і представникам мають забезпечуватися гарантія стабільності їхніх функцій і незалежність від якого б то не було небажаного зовнішнього впливу.

Стаття 9

1. За умови дотримання всіх вимог набору співробітників державних служб, що їх може приписувати національне законодавство, інспектори праці в сільському господарстві набираються суто на підставі їхньої придатності до виконання завдань, які будуть на них покладені.

2. Методи перевірки такої придатності визначає компетентний орган.

3. Інспектори праці в сільському господарстві отримують відповідну підготовку для виконання своїх функцій і здійснюються відповідні заходи для забезпечення їм належного додаткового навчання в процесі їхньої роботи.

Стаття 10

До складу персоналу інспекції можуть призначатися як чоловіки, так і жінки. У разі потреби на інспекторів-чоловіків та інспекторів-жінок можуть відповідно покладатися специфічні завдання.

Стаття 11

Кожний член Організації вживає потрібних заходів для того, щоб при вирішенні проблем, які вимагають технічних знань, до роботи інспекції праці в сільському господарстві залучали кваліфікованих експертів та фахівців у таких формах, котрі можуть бути визнані як найбільш відповідні до умов країни.

Стаття 12

1. Компетентний орган влади вживає відповідних заходів для того, щоб сприяти ефективному співробітництву між службою інспекції праці в сільському господарстві, з одного боку, та урядовими службами, а також громадськими або визнаними установами, які здійснюють аналогічну діяльність, — з іншого.

2. У разі потреби компетентний орган влади може доручати відповідним урядовим службам або громадським установам виконання деяких функцій з інспекції праці на регіональному чи місцевому рівні в порядку допоміжної роботи, або залучати ці служби чи установи до виконання цих функцій за умови, що це не завдасть шкоди застосуванню принципів, встановлених цією Конвенцією.

Стаття 13

Компетентний орган влади вживає відповідних заходів для того, щоб сприяти співробітництву між працівниками інспекції праці в сільському господарстві та роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями, де такі є.

Стаття 14

Слід вживати заходів для забезпечення достатньої кількості інспекторів праці в сільському господарстві, щоб можливо було ефективно здійснювати функції інспекційної служби, і ця кількість встановлюється з належним урахуванням:

- а) важливості завдань, що їх повинні виконувати інспектори, зокрема:
 - i) кількості, типу, розміру і розташування сільськогосподарських підприємств, які підлягають інспектуванню;
 - ii) чисельності і категорій працівників, зайнятих на цих підприємствах;
 - iii) кількості та складності законоположень, застосування яких їм належить забезпечити;
- б) матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів; та
- с) практичних умов, у яких повинні здійснюватися інспекційні відвідування, щоб бути ефективними.

Стаття 15

1. Компетентний орган влади вживає потрібних заходів для того, щоб у розпорядженні інспекторів праці в сільському господарстві були:

- а) місцеві бюро, розташовані з урахуванням географічного положення сільськогосподарських підприємств та наявних засобів зв'язку, обладнані відповідно до потреб інспекційної служби і доступні в міру можливості для всіх заінтересованих осіб;
- б) транспортні засоби, потрібні для здійснення їхніх функцій у разі, якщо немає відповідних засобів громадського транспорту.

2. Компетентний орган влади вживає потрібних заходів з метою відшкодування інспекторам праці в сільському господарстві всіх проїзних і будь-яких додаткових витрат, потрібних для здійснення їхніх функцій.

Стаття 16

1. Інспектори праці, забезпечені документами, які засвідчують їхні повноваження, мають право на:

- а) безперешкодний доступ без попереднього повідомлення і в будь-який час дня або ночі в будь-яке місце роботи, що підлягає інспектуванню;
- б) відвідання в денний час усіх приміщень, котрі вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспектуванню;
- с) здійснення контролю, перевірки або розслідування, котрі вони можуть вважати потрібними, щоб упевнитися в тому, що законоположення суворо дотримуються, і, зокрема:

- i) наодинці або в присутності свідків опитувати роботодавця або персонал підприємства чи будь-яку особу, яка працює на підприємстві, з приводу всіх питань, що торкаються застосування законоположень;
- ii) вимагати в порядку, передбаченому національним законодавством, надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписане законодавством з питань умов життя і праці, з метою перевірити їхню відповідність до законоположень і зняти з них копії або зробити витяги;
- iii) вилучати або брати з собою для аналізу зразки використовуваних або оброблюваних продуктів, матеріалів та речовин за умови повідомлення роботодавця або його представника про те, що продукти, матеріали, зразки або речовини були вилучені або винесені з цією метою.

2. Інспектори праці не можуть входити, згідно з пунктом а) чи б) параграфа 1 цієї статті, до приватного житла керівника сільсько-господарського підприємства, за винятком випадків, коли є згода цього керівника або особливий дозвіл компетентного органу влади.

3. У разі інспекційного відвідання інспектори повідомляють про свою присутність роботодавця або його представника, а також працівників або їхніх представників, крім випадків, коли вони вважають, що таке повідомлення може завдати шкоди ефективному виконанню їхніх функцій.

Стаття 17

Органи інспекції праці в сільському господарстві беруть участь таким чином і в таких випадках, як це може встановити компетентний орган влади, у проведенні попереджувального контролю нових установок, нових матеріалів або речовин і нових процесів обробки чи переробки продуктів, які можуть становити загрозу здоров'ю працівників чи безпеці праці.

Стаття 18

1. Інспектори праці в сільському господарстві мають право вимагати вжиття заходів для усунення недоліків, визначених у будь-якій споруді, розміщенні обладнання або методах праці на сільськогосподарських підприємствах, включаючи використання небезпечних матеріалів або речовин, що їх вони мають підстави вважати такими, що загрожують здоров'ю працівників чи безпеці праці.

2. Для того, щоб інспектори праці могли вживати таких заходів, вони дістають повноваження, за умови дотримання права на оскарження в судових або адміністративних органах, яке може бути передбачене законодавством, давати розпорядження або вимагати, щоб було зроблено розпорядження:

- а) щодо внесення в певний термін у споруди, установи, приміщення, інструменти, обладнання або машини таких змін, які потрібні для забезпечення суворого застосування закономілень з питань здоров'я працівників чи безпеки праці;
- б) щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, аж до припинення роботи, в разі безпосередньої загрози здоров'ю працівників чи безпеці праці.

3. Якщо передбачена в параграфі 2 процедура несумісна з адміністративною чи судовою практикою члена Організації, інспектори мають право звертатися до компетентного органу влади з тим, щоб він зробив розпорядження або поставив вимогу щодо вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню.

4. Недоліки, виявлені інспектором під час відвідання підприємства, а також розпорядження, зроблені ним відповідно до параграфа 2, або розпорядження, про видання яких він має намір просити відповідно до параграфа 3, негайно доводяться до відома роботодавця і представників працівників.

Стаття 19

1. Інспекцію праці в сільському господарстві повинні інформувати щодо нещасних випадків на виробництві та щодо професійних захворювань у сільськогосподарському секторі в тих випадках і таким чином, як це приписано національним законодавством.

2. Інспектори праці беруть участь в міру можливості в будь-якому розслідуванні на місці причин найбільш серйозних нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань, особливо коли вони трапляються з кількома працівниками або мають смертельний наслідок.

Стаття 20

За умови дотримання винятків, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторам праці в сільському господарстві:

- а) забороняється мати прямий або непрямий інтерес у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем;
- б) ставиться за обов'язок, під загрозою відповідних санкцій або дисциплінарних заходів, не розголошувати, навіть після залишення посади, виробничі або комерційні таємниці або ж виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитись під час здійснення своїх функцій;
- с) приписується вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги на недоліки, небезпеки в трудових операціях чи порушення законоположень і не повідомляти роботодавця чи його представника про те, що інспекційне відвідання було зроблене у зв'язку з отриманням такої скарги.

Стаття 21

Інспектування сільськогосподарських підприємств здійснюються так часто і так ретельно, як це потрібно для забезпечення ефективного застосування відповідних законоположень.

Стаття 22

1. Особи, які порушують законоположення або ухиляються від дотримання законоположень, здійснення яких покладене на інспекторів праці в сільському господарстві, негайно піддаються судовому або адміністративному переслідуванню без попереднього повідомлення. Однак національне законодавство може передбачати винятки щодо таких випадків, коли повинне робитися попереднє повідомлення з тим, щоб виправити становище або вжити запобіжних заходів.

2. Інспектори праці мають право самі вирішувати питання про те, чи слід робити попередження або давати поради замість того, щоб порушувати чи рекомендувати порушити переслідування.

Стаття 23

Якщо самі інспектори праці в сільському господарстві не мають права порушувати переслідування, вони повинні мати повноваження подавати доповіді щодо порушень законоположень безпосередньо органу влади, уповноваженому порушувати переслідування.

Стаття 24

Національне законодавство передбачає та ефективно застосовує відповідні санкції за порушення законоположень, застосування яких підлягає контролю з боку інспекторів праці в сільському господарстві, і за протидію інспекторові праці під час здійснення ним своїх обов'язків.

Стаття 25

1. Інспектори праці або місцеві інспекційні служби періодично подають центральному органу інспекції доповіді щодо результатів своєї діяльності в сільському господарстві.

2. Ці доповіді складаються в такій формі та охоплюють такі питання, які час від часу приписує центральний орган інспекції. Вони подаються так часто, як цього вимагає центральний орган, але в усякому разі не рідше, ніж один раз на рік.

Стаття 26

1. Центральний орган інспекції публікує щорічну доповідь щодо діяльності служб інспекції праці в сільському господарстві або у вигляді окремої доповіді, або у вигляді частини своєї загальної щорічної доповіді.

2. Такі щорічні доповіді публікуються в розумний термін, що в жодному разі не перевищує дванадцяти місяців після закінчення року, якого вони стосуються.

3. Копії щорічних доповідей надсилаються Генеральному директору Міжнародного бюро праці не пізніше, ніж через три місяці після їхнього опублікування.

Стаття 27

У щорічних доповідях, котрі публікує центральний орган інспекції, висвітлюються, зокрема, такі питання, тією мірою, якою вони підпадають під контроль цього центрального органу:

- a) закони і постанови щодо діяльності інспекції праці в сільському господарстві;
- b) персонал інспекції праці в сільському господарстві;
- c) статистичні дані щодо сільськогосподарських підприємств, які підлягають інспектуванню, та щодо чисельності працівників, зайнятих на цих підприємствах;
- d) статистичні дані щодо інспекційних відвідувань;
- e) статистичні дані щодо порушень і застосованих санкцій;
- f) статистичні дані щодо нещасних випадків на виробництві та їхніх причин;
- g) статистичні дані щодо професійних захворювань, включаючи їхні причини.

Рекомендація про загальні принципи організації систем інспекції праці, 1923 р. (№ 20)

Витяги

...

Беручи до уваги, що Статут Міжнародної Організації Праці містить у числі методів і принципів особливої та невідкладної важливості для фізичного, морального й інтелектуального благополуччя трудящих принцип, відповідно до якого кожна держава повинна передбачити систему інспекції, у якій повинні брати участь жінки, для того, щоб забезпечити проведення в життя законів і правил, що стосуються захисту трудящих,

Беручи до уваги, що прийняті на першій сесії Міжнародної Конференції Праці резолюції щодо деяких країн, де існують особливі умови, указують на необхідність створення цими країнами системи інспекції, якщо вони ще не мають такої системи,

Беручи до уваги, що необхідність створення системи інспекції стає особливо невідкладною, коли прийняті на сесіях Конференції конвенції ратифікуються Членами Організації і набирають сили,

Беручи до уваги, що в той час, як створення системи інспекції безсумнівно варто рекомендувати як одні з найбільш діючих засобів забезпечення проведення в життя конвенцій та інших зобов'язань по регламентації умов праці, кожен Член Організації несе виняткову відповідальність за застосування конвенцій, учасником яких він є, на території, що знаходиться під його суверенітетом або керуванням, а отже, повинен сам визначати відповідно до місцевих умов, які заходи контролю можуть дати йому можливість прийняти на себе таку відповідальність,

Беручи до уваги, що для надання вже придбаного досвіду в розпорядження Членів Організації для допомоги їм у створенні або реорганізації своїх систем інспекції бажано вказати загальні принципи, що, як показує практика, найкраще розраховані на забезпечення однаковості шляхом діючого проведення в життя конвенцій і більш широкого здійснення всіх заходів для захисту трудящих,

Вирішивши надати кожній країні можливість визначати, до якого ступеня ці загальні принципи повинні застосовуватися до деяких областей діяльності,

І приймаючи як керівництво тривалий досвід, уже набутий у сфері фабричної інспекції,

Генеральна Конференція рекомендує, щоб кожен Член Міжнародної Організації Праці взяв до уваги нижченаведені принципи і правила:

І. СФЕРА ДІЯЛЬНОСТІ ІНСПЕКЦІЇ

1. Головною функцією системи інспекції, що повинна бути створена кожним Членом Організації відповідно до дев'ятого принципу статті 41 Статуту Міжнародної Організації Праці, повинне бути забезпечення проведення в життя законів і правил, що відносяться до умов праці і захисту трудящих під час роботи (робочий час і відпочинок; нічна праця; заборона використання деяких осіб на небезпечних, шкідливих для здоров'я або фізично невідповідних роботах; охорона здоров'я й техніка безпеки і т.д.). (Примітка: В цьому параграфі робиться посилання на Статут Міжнародної Організації Праці до внесення в нього поправки в 1946 році. Статут Організації, переглянутий у 1946 році, не містить якого-небудь конкретного згадування про організації служби інспекції. Див., однак, положення Конвенції 1947 року про інспекції праці (№81).)

2. Наскільки це може вважатися можливим і бажаним, або заради зручності в області контролю, або у зв'язку з досвідом, набутим інспекторами при виконанні своїх основних обов'язків, на інспекторів повинні покладатися додаткові обов'язки, що можуть бути різними залежно від понять, традицій і звичаїв, що існують у різних країнах; такі обов'язки можуть бути покладені за умови:

- а) що вони ніяким чином не заважають основним обов'язкам інспекторів;
- б) що самі по собі вони тісно пов'язані з основною метою забезпечення охорони здоров'я і безпеки трудящих;
- с) що вони ніяким чином не завдають шкоди авторитетові і неупередженості, необхідних інспекторам у їхніх відносинах з підприємцями і трудящими.

ІІ. ХАРАКТЕР ФУНКЦІЙ І ПОВНОВАЖЕНЬ ІНСПЕКТОРІВ

А. Загальні положення

1. Інспектори, що володіють необхідними документами, повинні уповноважуватися законом:

- а) відвідувати й інспектувати в будь-яку годину дня і ночі місця, щодо яких вони можуть мати достатню підставу думати, що в них працюють особи, що знаходяться під захистом закону. Входити в будь-яку годину доби в будь-яке місце, щодо якого вони можуть мати достатню підставу думати, що воно є підприємством або частиною такого, предметом їхнього спостереження, за умови, що для огляду

підприємства інспектори по можливості повинні повідомити підприємця або якого-небудь представника підприємця про своє відвідування;

- б) опитувати без свідків персонал підприємства і з метою виконання своїх обов'язків звертатися за зведеннями до будь-яких інших осіб, показання яких вони могли б вважати необхідними, і вимагати показу всякого роду реєстрів або документів, ведення яких потрібно законами, що регулюють умови праці.

2. Інспектори повинні бути зв'язані присягою або яким-небудь іншим способом, що відповідає адміністративній практиці або звичаям даної країни, що перешкоджає, під погрозою передбаченого законом покарання або відповідних дисциплінарних мір, розголошенню виробничих секретів виробничих процесів узагалі, які вони можуть довідатися в ході виконання своїх обов'язків.

3. З урахуванням адміністративної системи і системи судоустрою кожної країни і за умови такого звертання у вищий орган влади, що може вважатися необхідним, інспектори повинні мати право передавати матеріали по виявленому ними порушенню законів безпосередньо компетентній судовій владі. У тих країнах, у яких це сумісно з їхньою системою і принципами законодавства, складені інспекторами доповіді вважаються, при відсутності доказів про протилежний, як установлені викладені в них факти.

4. Інспектори повинні мати право, у тих випадках, коли необхідні негайні міри для приведення якої-небудь установки або машини у відповідність із законодавством, давати розпорядження (або "якщо така процедура не відповідає адміністративній системі або системі судоустрою даної країни, то звертатися до компетентних органів влади з проханням дати розпорядження), що вимагає проведення протягом визначеного часу таких змін у даній установці або машині, що можуть бути необхідними для забезпечення повного і точного дотримання законодавства, що стосується здоров'я і безпеки трудящих. У тих країнах, у яких саме розпорядження інспектора має обов'язкову силу, його виконання може бути припинено тільки при поданні апеляційної скарги до вищого органу адміністративної або судової влади, але положення, що мають метою захист підприємців від довільних дій, ні в якому разі не повинні наносити збитки уживанню заходів по запобіганню загрозової небезпеки, існування якої належним чином показано.

В. Техніка безпеки

5. Беручи до уваги той факт, що в той час, як є істотним, щоб інспекція була наділена всіма законними повноваженнями, необхідними для виконання обов'язків, не менш важливо є те, щоб інспекція могла стати більш дієвою відповідно до тенденції, що спостерігається в найбільш досвідчених розвинених країнах. Інспекція в усе більшому ступені має спрямовуватися на забезпечення прийняття найбільш підходящих методів техніки безпеки для запобігання нещасних випадків і захворювань з метою зробити працю менш небезпечною, більш здоровою і навіть менш виснажливою шляхом розуміння, навчання і співробітництва всіх зацікавлених осіб. Представляється, що такому розвитку у всіх країнах сприяли б наступні методи:

- а) про всі нещасні випадки повинне повідомлятися компетентним органам влади, і однієї з основних обов'язків інспекторів повинне бути розслідування нещасних випадків, особливо тих, котрі носять серйозний або повторюваний характер, з метою встановлення, якими мірами вони можуть запобігатися;
- б) інспектори повинні інформувати підприємців і давати їм ради щодо кращих норм охорони здоров'я і техніки безпеки;
- в) інспектори повинні заохочувати співробітництво підприємців, управлінського персоналу підприємств і трудящих з метою підвищення особистої обережності, поліпшення методів техніки безпеки й удосконалювання захисного устаткування;
- г) інспектори повинні прагнути сприяти поліпшенню й удосконалюванню заходів щодо охорони здоров'я і техніці безпеки шляхом систематичного вивчення технічних методів, що відносяться до внутрішнього устаткування підприємств, шляхом спеціального вивчення питань охорони здоров'я і техніки безпеки, а також за допомогою будь-яких інших коштів;
- д) у тих країнах, де вважається кращим мати особливу організацію для страхування від нещасних випадків і їхнього запобігання, зовсім незалежну від інспекції, спеціальні співробітники таких організацій повинні керуватися вищевикладеними засадами.

ІІІ. ОРГАНІЗАЦІЯ ІНСПЕКЦІЇ

А. Організація персоналу

6. Для того, щоб інспектори могли підтримувати якомога тісніший

зв'язок з підприємствами, які вони інспектують, з підприємцями та трудящими, також і для того, щоб можливо більша кількість часу інспектори могли присвячувати власне відвідуванню підприємств, інспектори повинні знаходитися, коли це дозволяють умови країни, у промислових районах.

7. У тих країнах, котрі з метою здійснення інспекції розділені на райони, для забезпечення однаковості застосування законодавства в різних районах і для підвищення ступеня дієвості інспекції, інспектори в районах повинні знаходитися під загальним контролем висококваліфікованого інспектора з великим досвідом. Якщо значення промисловості даної країни таке, що потрібне призначення більш ніж одного лінійного інспектора, то лінійні інспектори повинні час від часу обговорювати питання, що виникають у контрольованих ними областях у зв'язку із застосуванням законодавства і поліпшенням умов праці у промисловості.

8. Інспекція повинна бути поставлена під прямий і винятковий контроль центральної державної влади і не повинна бути підконтрольна або якимось чином відповідальна перед яким-небудь місцевим органом влади в зв'язку з виконанням своїх обов'язків.

9. Беручи до уваги складні наукові і технічні питання, що виникають в умовах сучасної промисловості, у зв'язку з процесами, пов'язаними з використанням небезпечних матеріалів, з усуненням шкідливих газів і пилу, з використанням електричного устаткування та з іншими питаннями, важливо, щоб для вирішення цих питань держава використовувала експертів, які мають відповідну наукову підготовку й досвід в області медицини, інженерної справи, електротехніки та в інших областях.

10. Відповідно до принципу, що міститься в статті 41 Статуту Міжнародної Організації Праці, до складу інспекції повинні входити інспектори обох статей. Хоча очевидно, що у відношенні деяких питань і деяких видів праці інспекція може більш задовільно проводитися чоловіками, у той же час в інших питаннях і в інших видах праці інспекція може більш задовільно проводитися жінками; інспектори-жінки взагалі повинні мати ті самі повноваження і обов'язки і користуватися такою самою владою, що й інспектори-чоловіки, за умови, що вони мають необхідну підготовку і досвідом, і повинні мати однакові можливості для просування на високі посади. (Примітка: В цьому параграфі робиться посилання на Статут Міжнародної Організації Праці до внесення в нього поправки в 1946 році. Статут Організації, переглянутий у 1946 році, не містить якого-небудь конкретного згаду-

вання про участь жінок у по інспекції праці. Див. статтю 8 Конвенції 1947 року про інспекцію праці від 1947 року (№ 81).)

В. Кваліфікація і підготовка інспекторів

11. Беручи до уваги складність сучасних промислових процесів і машин, характер виконавчих і адміністративних функцій, що доручаються інспекторам у зв'язку із застосуванням законодавства, і значення їхніх відносин з підприємцями і працівниками та з організаціями підприємців і працівників, а також із судовою і місцевою владою, важливо, щоб інспектори взагалі мали високий рівень технічної підготовки і досвіду, були б особами з достатньою загальною освітою і завдяки своєму характеру і здібностям могли б завоювати довіру всіх сторін.

12. Інспекція повинна бути організована на постійній основі і повинна бути незалежною від змін в уряді; інспекторам повинен бути наданий такий статус і рівень заробітної плати, що забезпечували б їхню свободу від будь-якого небажаного зовнішнього впливу, і їм повинно заборонятися мати будь-яку зацікавленість у будь-якому з підприємств, що підлягають інспекції з їхнього боку.

13. При призначенні інспектори повинні проходити іспитовий термін з метою перевірки їхньої кваліфікації і підготовки до виконання ними своїх обов'язків, а їхнє призначення повинне затверджуватися наприкінці цього терміну, за умови, що вони показали себе цілком кваліфікованими для виконання обов'язків інспектора.

14. Якщо країна з метою здійснення інспекції розділена на райони, і особливо якщо промисловість даної країни має різноманітний характер, то бажано, щоб інспектори, особливо в перші роки своєї роботи, через відповідні проміжки часу переводилися з одного району в інший, для того щоб придбати повний досвід в області роботи інспекції.

С. Норми і методи інспекції

15. Оскільки при системі державної інспекції відвідування інспекторами окремих підприємств будуть неминуче здійснюватися більш-менш рідко, то необхідно дотримуватися наступних умов:

- (1) (а) Повинний бути встановлений і підтримуватися принцип відповідальності підприємця і персоналу адміністрації підприємства за дотримання законодавства і, у випадку навмисного порушення чи серйозної недбалості в справі дотримання законодавства, вони підлягають судовому переслідуванню без попереднього попередження з боку інспектора за умови, що вищевикладений принцип не

застосовується в особливих випадках, коли закон передбачає попереднє попередження підприємця про необхідність вжиття певних заходів.

- (б) Як загальне правило, відвідування підприємств інспекторами повинні здійснюватися без будь-якого попереднього попередження підприємця.
- 2) Бажано, щоб державою вживалися відповідні заходи для забезпечення такого положення, при якому підприємці, адміністрація і працівники знайомилися б з положеннями законодавства і заходами, що повинні вживатися для захисту здоров'я і безпеки працівників, як, наприклад, за допомогою обов'язку підприємця вивішувати на підприємстві короткий зміст вимог законодавства.

16. У той час як визнається, що між тими чи іншими підприємствами існують дуже великі розходження в розмірах і значимості, що можуть матися особливі труднощі в країнах чи регіонах сільськогосподарського характеру, у яких фабрики розташовані далеко одне від одного, бажано, щоб по можливості кожне підприємство відвідувалося інспектором з метою загальної інспекції не рідше одного разу на рік, в додаток до будь-яких особливих відвідувань, що можуть здійснюватися з метою розслідування певної скарги або в інших цілях; і щоб великі підприємства і підприємства, адміністрація яких не є задовільною з точки зору охорони здоров'я і безпеки працівників, а також підприємства з небезпечними чи шкідливими процесами відвідувалися набагато частіше. Бажано, щоб підприємство, на якому виявлене серйозне порушення, якомога швидше знову відвідувалося інспектором з метою перевірити, чи було усунуте це порушення.

D. Співробітництво між підприємцями та працівниками

17. Необхідно, щоб працівникам і їхніми представниками були надані всі можливості вільно зв'язуватися з інспекторами з приводу будь-якого недогляду чи порушення законодавства на підприємстві, на якому вони працюють; щоб кожна така скарга по можливості швидко розслідувалася інспектором; щоб інспектор відносився до скарги як до цілком конфіденційного питання і щоб навіть ніяких натяків не робилося підприємцю чи його адміністрації про те, що почате з метою розслідування відвідування підприємства проводиться в результаті одержання скарги.

18. З метою забезпечення повного співробітництва між підприємцями і працівниками і їхніми відповідними організаціями у справі підви-

щення вимог у відношенні умов, що впливають на здоров'я і безпеку працівників, бажано, щоб інспекція час від часу обговорювала з представниками організацій підприємців і працівників питання щодо найкращих заходів, що їх необхідно вжити з цією метою.

IV. ДОПОВІДІ ІНСПЕКТОРІВ

19. Інспектори повинні регулярно представляти своєму центральному органу влади складені за єдиним зразком доповіді щодо своєї роботи та її результатів, і зазначений орган влади повинен публікувати щорічну доповідь у можливо більш короткий термін і у всякому разі протягом одного року по закінченні того року, до якого він відноситься, причому доповідь повинна містити загальний огляд даних, представлених інспекторами; для цих доповідей повинен бути прийнятий єдиний календарний рік.

20. Загальна щорічна доповідь повинна містити перелік законів і правил, що відносяться до умов праці, прийнятих протягом року, який вона охоплює.

21. Щорічна доповідь повинна також включати статистичні таблиці, що охоплюють усі дані щодо організації і роботи інспекції й отриманих результатів. Дані, що представляються, повинні по можливості містити наступне:

- a) чисельність і організація персоналу інспекції;
- b) кількість підприємств, на які поширюється законодавство, з розбивкою по галузях промисловості і з зазначенням числа працюючих на них працівників (чоловіків, жінок, підлітків, дітей);
- c) кількість інспекційних відвідувань, проведених на підприємствах кожної категорії, із зазначенням кількості працівників, зайнятих на підприємствах, що інспектувалися, (дані про чисельність працівників відносяться до осіб, зайнятих під час першого відвідання підприємства в даному році), і кількість підприємств, що інспектувалися більше одного разу протягом року;
- d) кількість і характер порушень законодавства, доведених до відома компетентного органу влади, і кількість і характер санкцій, вжитих цим компетентним органом влади;
- e) кількість, характер і причина нещасних випадків і професійних захворювань, про які представлені дані, з розбивкою по категоріях підприємств.

Рекомендація щодо інспекції праці, 1923 р. (№81)

Витяги

...

Беручи до уваги, що Рекомендація 1923 року щодо інспекції праці та Конвенція 1947 року про інспекцію праці передбачають організацію систем інспекції праці і що бажано доповнити їхні положення новими рекомендаціями,

Конференція рекомендує, щоб кожний член Організації, як тільки це буде можливо завдяки умовам країни, застосовував нижченаведені положення та інформував Міжнародне бюро праці на запит Адміністративної ради про заходи, вжиті для впровадження в життя цих положень.

I. ЗАПОБІЖНІ ФУНКЦІЇ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ

1. Будь-яка особа, яка має намір відкрити промислове чи торговельне підприємство або перейняти таке підприємство від іншої особи, чи розпочати на такому підприємстві здійснення особливого виду діяльності, визначеної компетентним органом влади як діяльність, котра істотно впливає на застосування законоположень, що підлягають впровадженню в життя через інспекторів праці, повинна заздалегідь попереджувати про це компетентну інспекцію праці або безпосередньо, або через посередництво інших органів влади, яким це доручено.

2. Члени Організації повинні вживати заходів, спрямованих на те, щоб плани нових підприємств, заводів або процесів виробництва могли подаватися відповідній службі інспекції праці для висновку з приводу того, чи є зазначені плани перешкодою для дотримання законодавства щодо охорони здоров'я на підприємстві і техніки безпеки та чи становлять вони загрозу здоров'ю і безпеці працівників.

3. За умови дотримання будь-якого права на оскарження, яке може бути передбачене законом, здійснення планів будівництва нових підприємств, заводів і введення нових процесів виробництва, котрі вважаються згідно з національним законодавством небезпечними або шкідливими, має залежати від виконання будь-яких змін, приписаних інспекцією з метою збереження здоров'я та забезпечення безпеки працівників.

II. СПІВПРАЦЯ РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я І ТЕХНІКИ БЕЗПЕКИ

4. (1) Треба заохочувати заходи, спрямовані на забезпечення співробітництва між роботодавцями і працівниками з метою поліпшення умов, які впливають на здоров'я і безпеку працівників.

(2) Такі заходи могли б набути форми комітетів з техніки безпеки чи інших таких органів, що створюються в межах кожного підприємства або установи і до яких входять представники роботодавців і працівників.

5. Представники працівників та адміністрації, і особливо члени заводських комітетів з техніки безпеки або інших таких органів, де вони є, повинні бути уповноважені співпрацювати безпосередньо зі службовими особами інспекції праці в порядку і в межах, встановлених компетентними органами влади, під час різних розслідувань випадків виробничого травматизму або професійних захворювань.

6. Заохочення співпраці між службовими особами інспекції праці та організаціями роботодавців і працівників має здійснюватися шляхом організації нарад чи об'єднаних комісій або інших таких органів, де представники інспекції праці можуть обговорювати з представниками організацій роботодавців і працівників питання впровадження в життя трудового законодавства та охорони здоров'я і техніки безпеки працівників.

7. Треба вживати відповідних заходів для забезпечення такого становища, коли роботодавцям і працівникам даються поради й інструкції в галузі трудового законодавства та питань промислової санітарії і техніки безпеки за допомогою таких засобів, як:

- a) лекції, бесіди по радіо, плакати, брошури та фільми, які пояснюють положення трудового законодавства і вказують методи застосування їх та заходи запобігання випадкам виробничого травматизму і професійних захворювань;
- b) виставки, присвячені питанням охорони здоров'я і техніки безпеки;
- c) навчання промислової санітарії і техніки безпеки в технічних школах.

III. ТРУДОВІ СПОРИ

8. До функцій інспекторів праці не входить виступати у статусі посередників або арбітрів під час розв'язання трудових спорів.

IV. ЩОРІЧНІ ЗВІТИ ПРО ІНСПЕКТУВАННЯ

9. Оприлюднювані щорічні звіти про роботу спецслужб інспекції по можливості повинні містити такі докладні відомості:

- a) перелік законів і правил, які мають відношення до системи інспекції і не згадані в попередніх звітах;
- b) відомості щодо штату системи інспекції праці, серед них:
 - i) загальна кількість інспекторів;
 - ii) кількість інспекторів різних категорій;
 - iii) кількість інспекторів-жінок;
 - iv) відомості щодо географічного розподілу служб інспекції;
- c) статистичні дані щодо місць роботи, які підлягають інспектуванню, та щодо кількості осіб, зайнятих на них, зокрема:
 - i) кількість підприємств, які підлягають інспектуванню;
 - ii) середня кількість осіб, зайнятих на таких підприємствах протягом року;
 - iii) відомості щодо класифікації осіб, які працюють, за такими категоріями: чоловіки, жінки, підлітки, діти;
- d) статистичні дані щодо проведених інспекційних відвідувань, зокрема:
 - i) кількість відвіданих підприємств;
 - ii) кількість проведених інспекторами відвідувань окремо в денний і нічний час;
 - iii) кількість осіб, зайнятих на відвіданих підприємствах;
 - iv) кількість підприємств, відвіданих понад один раз протягом року;
- e) статистичні дані щодо порушень і санкцій, зокрема:
 - i) кількість порушень, про які повідомлено компетентні органи влади;
 - ii) відомості про класифікацію таких порушень згідно з законоположеннями, під які вони підпадають;
 - iii) кількість застосованих санкцій;
 - iv) відомості щодо виду санкцій, застосованих компетентними органами влади в різних випадках (штраф, тюремне ув'язнення і т. ін.);
- f) статистичні дані щодо випадків виробничого травматизму, про які повідомлено, та класифікацію таких випадків:
 - i) за галузями господарства і професіями;
 - ii) за причинами, через які ці випадки сталися;
 - iii) залежно від смертельного чи несмертельного наслідку;
- g) статистичні дані щодо професійних захворювань, зокрема:
 - i) кількість випадків професійних захворювань, про які повідомлено;
 - ii) класифікація таких випадків за галузями господарства та професіями;

iii) класифікація таких випадків залежно від їхньої причини або типу, як, наприклад, рід захворювання, отруйна речовина або шкідливий процес, які спричинили захворювання.

Рекомендація щодо інспекції праці (в сільському господарстві), 1969 р. (№133)

Витяги

...

1. Коли дають змогу національні умови, функції інспекції праці в сільському господарстві повинні бути розширені з тим, щоб охоплювати співпрацю з компетентними технічними службами з метою надання допомоги сільськогосподарському виробникові, незалежно від його статусу, для поліпшення його господарства і умов життя та праці осіб, які працюють в ньому.

2. За умови дотримання положень, передбачених у параграфі 3 статті 6 Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, інспекція праці в сільському господарстві може брати участь у застосуванні законоположень у таких галузях:

- a) професійна підготовка працівників;
- b) соціальні служби в сільському господарстві;
- c) кооперативи;
- d) обов'язкове шкільне навчання.

3. (1) Як правило, на інспекторів праці не повинні покладатися функції примирення або арбітражу трудових спорів.

(2) Коли у сільськогосподарському секторі немає спеціальних органів для цього, інспекторам праці може бути доручено тимчасове виконання функцій примирення.

(3) У випадку, передбаченому в пункті 2) цього параграфа, компетентний орган влади повинен вживати заходів, відповідно до положень національного законодавства та ресурсів департаменту праці відповідної країни, з метою поступового звільнення інспекторів праці від виконання таких функцій для того, щоб вони могли присвячувати більше часу безпосередньо інспекційній роботі на підприємствах.

4. Інспектори праці в сільському господарстві повинні знайомитися з умовами життя й праці в цьому секторі діяльності та володіти знаннями в економічній і технічній галузях праці в сільському господарстві.

5. Кандидати на керівні посади в інспекції праці в сільському господарстві повинні мати відповідну професійну або економічну кваліфікацію

чи володіти великим практичним досвідом у галузі адміністрації праці.

6. Якщо рівень освіти в країні дає таку змогу, то кандидати на інші посади в інспекції праці в сільському господарстві (заступники інспекторів, молодші співробітники) повинні мати закінчену середню освіту, доповнену в міру можливості відповідною технічною підготовкою, чи володіти достатнім адміністративним або практичним досвідом у галузі праці.

7. У країнах з недостатньо розвинуеною системою освіти особи, які призначаються на посаду інспекторів праці в сільському господарстві, повинні мати принаймні деякий практичний досвід у галузі сільського господарства або виявляти інтерес і мати відповідні здібності до виконання таких функцій. Вони повинні якнайшвидше пройти належну підготовку на виробництві.

8. Центральний орган інспекції праці повинен давати інспекторам праці в сільському господарстві відповідні вказівки з тим, щоб вони могли однаково виконувати свої завдання по всій країні.

9. Діяльність інспекторів праці у сільському господарстві в нічний час має бути обмежена тими питаннями, які не можуть бути ефективно проконтрольовані в денний час.

10. Одним з видів співробітництва працівників інспекції праці в сільському господарстві з роботодавцями та працівниками або їхніми організаціями (де такі є) може бути використання в сільському господарстві комітетів з питань гігієни і техніки безпеки, до складу яких входять представники роботодавців і працівників.

11. Передбачена статтею 17 Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві участь органів інспекції праці у сільському господарстві в проведенні превентивного контролю нових установок, нових матеріалів або речовин і нових процесів обробки чи переробки продуктів, які можуть становити загрозу здоров'ю працівників або безпеці праці, повинна передбачати попередню консультацію з інспекцією праці щодо :

- а) пуску в хід цих установок та використання цих матеріалів, речовин і процесів;
- б) планів будь-якої установки, в якій мають застосовуватись небезпечні машини або шкідливі для здоров'я працівників чи небезпечні процеси виробництва.

12. Роботодавці повинні створювати інспекторам праці у сільському господарстві всі потрібні умови, передбачаючи у відповідних випадках користування приміщеннями, щоб дати їм можливість розмовляти з

особами, які працюють на підприємстві.

13. У щорічних доповідях, оприлюднюваних центральним органом інспекції, крім питань, перелічених у статті 27 Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві, можуть також розглядатися такі проблеми, тією мірою, якою вони належать до відання цього органу влади:

- a) статистичні дані щодо трудових спорів у сільському господарстві;
- b) визначення проблем, пов'язаних із застосуванням законоположень, та прогресу, досягнутого у вирішенні таких проблем;
- c) пропозиції з метою поліпшення умов життя та праці в сільському господарстві.

14. (1) Члени Організації повинні організовувати або заохочувати просвітницькі кампанії з метою інформування заінтересованих сторін шляхом використання всіх відповідних засобів щодо застосовуваних законоположень та неодмінності їх суворого виконання, а також щодо небезпеки, яка може становити загрозу життю або здоров'ю осіб, котрі працюють у сільськогосподарських підприємствах, та щодо найбільш підходящих засобів її усунення.

(2) Такі просвітницькі кампанії можуть, з урахуванням національних умов, охоплювати:

- a) використання послуг сільських організаторів або інструкторів;
- b) розповсюдження плакатів, брошур, періодичних видань і газет;
- c) організацію показу кінофільмів та радіо- і телепередач;
- d) організацію виставок та показу практичного застосування правил гігієни праці і техніки безпеки;
- e) введення предметів гігієни праці і техніки безпеки, а також інших відповідних предметів до програми викладання у сільських і сільськогосподарських школах;
- f) організацію бесід для осіб, що працюють у сільському господарстві, яких стосується введення нових методів праці чи нових матеріалів або речовин;
- g) участь інспекторів праці в сільському господарстві у здійсненні програм робочої освіти;
- h) організацію лекцій, дискусій, семінарів, а також змагань з видачею премій.

БІБЛІОГРАФІЯ

І. Зводи норм і правил МОП, посібники та підручники*

- Accident prevention [Запобігання нещасним випадкам], A workers' education manual, (2nd edition, 1983).*
- Accident prevention on board ship at sea and in port, [Запобігання нещасним випадкам на борту суден у морі та в порту], An ILO code of practice (2nd edition, 1996).*
- Alli, B. Fundamental principles of occupational health and safety [Основоположні принципи безпеки та гігієни праці] (2001).*
- Ambient factors at the workplace, [Фактори навколишнього середовища на робочому місці], An ILO code of practice (1999).*
- Bakar Che Man, A.; Gold, D. Safety and health in the use of chemicals at work: A training manual [Безпека та гігієна у застосуванні хімікатів на робочому місці: навчальний посібник] (1993).*
- Di Martino V.; Gold, D.; Schaap, A. Managing emerging health-related problems at work, [Розв'язання проблем гігієни праці на робочих місцях], Modular series, Training Centre, Safe Work (2002).*
- Ergonomic checkpoints: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions [Ергономічні орієнтири: практичні та легкі для виконання рішення щодо поліпшення безпеки, гігієни та умов праці] (1996).*
- Guidelines for the radiation protection of workers in industry (ionising radiations), [Посібник з питань захисту працівників від радіації у промисловості (іонізуюча радіація)], Occupational Safety and Health Series № 62 (1987).*
- Guidelines on inspection in chemical factories, especially major accident hazard installations, [Посібник з інспектування хімічних підприємств, особливо обладнання з великим ступенем ризику виникнення великих промислових аварій], International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS), Series № 2 (1992).*
- Guidelines on occupational safety and health management systems, [Посібник з систем управління безпекою та гігієною праці], ILO-OSH 2001 (2001).*
- HIV/AIDS and the world of work, An ILO code of practice [Практичний*

* Місцем публікації є Женева, якщо не вказано інше. Деякі з цих публікацій вже розпродано, але їх можна знайти в бібліотеках.

- посібник МОП, ВІЛ/СНІД та сфера праці] (2001).
- Human stress, work and job satisfaction: A critical approach*, [Стрес, праця та задоволення від роботи: критичний підхід], *Occupational Safety and Health Series* № 50 (1982).
- Inspection of labour conditions on board ship*: [Інспектування умов праці на борту судна], *Guidelines for procedure* (1990).
- Labour inspection*, [Інспекція праці], *A workers' education manual* (revised edition, 1986).
- Labour inspection and the adoption of a policy on child labour: A training guide* [Інспекція праці та ухвалення політики щодо дитячої праці: навчальний посібник], *Labour Administration Branch, Series* № 36 (1994).
- Major hazards control: A practical manual* [Контроль над основними ризиками: практичний посібник] (1994).
- Managing of alcohol- and drug-related issues in the workplace*, [Розв'язання проблем вживання алкоголю та наркотиків на робочому місці], *An ILO code of practice* (1996).
- Managing emerging health-related problems at work Stress, tobacco, alcohol and drugs, HIV/AIDS, violence, (SOLVE)*, [Вирішення проблем професійного здоров'я: Стрес, тютюн, алкоголь і наркотики, ВІЛ/СНІД, насилля], *training package, Safe Work* (2002).
- Occupational exposure to airborne substances harmful to health*, [Вплив небезпечних для здоров'я речовин, що переносяться повітрям], *An ILO code of practice* (1991).
- Occupational safety and health in the iron and steel industry*, [Безпека та гігієна праці у чорній металургії та сталеливарній промисловості], *An ILO code of practice* (1983).
- Occupational safety in high mountains for construction and engineering works*, [Безпека праці у високогірних районах під час будівельних та монтажних робіт], *An ILO code of practice* (1985).
- Prevention of accidents due to underground explosions in coal mines*, [Запобігання нещасним випадкам, що трапляються внаслідок підземних вибухів у шахтах], *An ILO code of practice* (1974).
- Prevention of major industrial accidents*, [Запобігання великим промисловим аваріям], *An ILO code of practice* (1991).
- Protection of workers against noise and vibration in the working environment*, [Захист працівників від шуму та вібрації у виробничому середовищі], *An ILO code of practice* (1984).
- Recording and notification of occupational accidents and diseases*, [Облік та реєстрація нещасних випадків та професійних захворювань], *An ILO*

- code of practice (1996).
- Safe construction and installation of electric passenger, goods and service lifts, [Безпечне будівництво та монтаж електричних пасажирських, вантажних та службових ліфтів], An ILO code of practice (1972).*
- Safety and health in agricultural work, [Безпека та гігієна праці на сільськогосподарських роботах], An ILO code of practice (1965).*
- Safety and health in building and civil engineering work. [Безпека та гігієна праці під час будівельних і монтажних робіт.], An ILO code of practice (2nd edition, 1985).*
- Safety and health in coal mines. [Безпека та гігієна праці на шахтах.], An ILO code of practice (1986).*
- Safety and health in construction. [Безпека та гігієна праці у будівництві.], An ILO code of practice (1992).*
- ILO: Safety and health in dock work [Безпека та гігієна праці на портових роботах], An ILO code of practice (Geneva, 2nd edition, 1992).*
- Safety and health in forestry work, [Безпека та гігієна праці у лісових господарствах], An ILO code of practice (2nd edition, 1998).*
- Safety and health in opencast mines. [Безпека та гігієна праці на відкритих гірничих роботах], An ILO code of practice (1991).*
- Safety and health in shipbuilding and ship repairing [Безпека та гігієна праці у суднобудівництві та судноремонті], An ILO code of practice (1984).*
- Safety and health in the use of agrochemicals: A guide [Безпека та гігієна під час використання мінеральних добрив: довідник] (1990).*
- Safety, health and welfare on construction sites: A training manual [Безпека, гігієна та облаштування побуту на будівельних майданчиках: навчальний посібник], (Geneva, 1995).*
- Safety in the use of asbestos [Техніка безпеки у використанні азбесту], An ILO code of practice (1990).*
- Safety in the use of chemicals at work. [Техніка безпеки у використанні хімікатів на робочому місці], An ILO code of practice (1993).*
- Safety in the use of synthetic vitreous fibre insulation wools (glass wool, rock wool, slag wool)[Техніка безпеки при використанні синтетичних скло-волоконних ізоляційних волокон (скловати, мінеральної вати, шлакової вати)], An ILO code of practice (2001).*
- Safety, health and working conditions in the transfer of technology to developing countries [Безпека, здоров'я та умови праці у передачі технологій країнам, що розвиваються], An ILO code of practice (1988).*
- Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance. [Технічні та етичні рекомендації з питань охорони здоров'я працівників],*

Occupational Safety and Health Series. № 72 (1998).

II. Документи Відділу адміністрації праці МОП

- № 6. *L'efficacite de l'inspection du travail* [Ефективність інспекції праці] (1987); in French only [тільки французькою мовою].
- № 8. *Labour inspection in the construction industry* [Інспекція праці у будівництві] (1989).
- № 10. *La inspeccion del trabajo en la agricultura para paises de America Central y Panama* [Інспекція праці у сільському господарстві для країн Центральної Америки та Панами], (1988); in Spanish only [тільки іспанською мовою].
- № 12. *Staff training and development units in labour ministries* [Навчання та розвиток персоналу у міністерствах праці] (1989).
- № 14. *Les methodes de l'inspection du travail pour promouvoir la securite et la sante des travailleurs* [Методи інспекції праці у сприянні безпеці та здоров'ю працівників], *Guide de formation de formateurs* (1990) : in French only [тільки французькою мовою].
- № 17. *Factory inspection in the Caribbean*, [Фабрична інспекція у країнах Карибського басейну], *Report on a workshop on effective labour in the field of working conditions and environment*, Jamaica (1988).
- № 18. *The use of computers in labour inspection* [Використання комп'ютерів в інспекції праці], *Report of a symposium*, Vienna (1989).
- № 20 *Informe final sobre la Reunion subregional sobre la inspeccion del trabajo* [Звіт про суб-регіональне засідання з інспекції праці], Montevideo, Uruguay (1989); in Spanish only [тільки іспанською мовою].
- № 22. *Labour inspection and chemical hazards: A spectral analysis of systems of labour inspection* [Інспекція праці та хімічні ризики: Спектральний аналіз систем інспекції праці] (1992).
- № 27. *L'intervention de l'inspection du travail dans le secteur de la construction en Afrique* [Втручання інспекції праці у секторі будівництва в Африці], *Rapport sur deux seminaires* (1991); in French only [тільки французькою мовою].
- № 30. *Labour inspection in the non-commercial services sector* [Інспекція праці у секторі некомерційних послуг] (1991).
- № 31. *Labour inspection and child labour* [Інспекція праці та дитяча праця] (1992).
- № 33. *Labour inspection in the oil refining and large-scale petrochemical industries* [Інспекція праці у нафтопереробній та нафтохімічній промисловості] (1992).

- № 34. *Labour inspection systems and labour inspectors' training policies* [Системи інспекції праці та стратегії навчання інспекторів праці] (1993).
- № 35. *Productivity in labour administration* [Продуктивність в адміністрації праці] (1993).
- № 36. *Labour inspection and the adoption of a policy on child labour. Training guide* [Інспекція праці та ухвалення політики щодо дитячої праці. Навчальний посібник] (1994).
- № 37. *Labour inspection in the public sector* [Інспекція праці у державному секторі] (1993).
- № 42. *Labour inspection and the adoption of a policy on child labour The working child' A psychosociological approach* [Інспекція праці та ухвалення політики щодо дитячої праці. "Працююча дитина: психосоціологічний підхід] (1994).
- № 43. *Etude sur l'inspection du travail et le travail precare dans l'agriculture et les industries agro-alimentaires en Amenque latine* [Дослідження з інспекції праці та небезпечної праці у сільському господарстві та сільськогосподарській харчовій промисловості у Латинській Америці] (1994): in French only [тільки французькою мовою].
- № 48. *The role of labour inspection in transition* [Роль інспекції праці у перехідний період] (1996).
- № 56. *New prevention strategies for labour inspection* [Нові превентивні стратегії для інспекції праці] (1998).

III. Інші публікації МОП

- Bryant, M. *Success with occupational safety programmes* [Успіх реалізації програм з безпеки праці], *Occupational Safety and Health Series* № 52 (Женева, видання 3тє, 1984).
- Encyclopedia of occupational health and safety* [Енциклопедія з охорони та безпеки праці], edited by Jeanne Mager Stellman, 4-volume print version and CD-ROM, (Geneva, 4-th edition, 1998).
- Decent work, Report of the Director-General to the 87th session of the International Labour Conference* [Гідна праця, Доповідь Генерального Директора МОП на 87-ій сесії Міжнародної конференції праці], Geneva, 1999.
- Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up* [Декларація основоположних принципів та прав у світі праці та механізм її реалізації], (Geneva, 1998).
- Developing inspection services: The changing role of factory inspection*, [Розвиток інспекційних служб: роль фабричної інспекції, що змінюється], CIS,

Report № 5 (CIS), 1994.

Factory inspection: Selected technical papers [Фабрична інспекція: окремі технічні документи], (Harare, ILO/ARLAC, 1991).

Forastieri, V. Children at work. Health and safety risks [Діти у світі праці. Ризики для здоров'я та безпеки], (Geneva, 2nd edition, 2002).

International labour standards concerned with labour inspection: Main provisions [Міжнародні трудові норми про інспекцію праці: основні положення], (Geneva, 1990).

Labour inspection. General Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations [Загальне дослідження інспекції праці, проведене Комітетом експертів із застосування конвенцій та рекомендацій], International Labour Conference, Report III (Part 4B), 71st Session, 1985 (Geneva).

Labour inspection and child labour [Інспекція праці та дитяча праця] (1999).

I. Report for an International High-Level Tripartite Meeting of Experts [Доповідь на Міжнародній тристоронній зустрічі експертів на високому рівні], Geneva

II. Report of the Meeting [Звіт про зустріч].

Labour inspection: Purposes and practice [Інспекція праці: Цілі та практика], (Geneva, 1972).

Labour inspection in agriculture in South Asia [Інспекція праці у сільському господарстві у Південній Азії], (Bangkok, 1988).

Labour inspection in agriculture in South East Asia [Інспекція праці у сільському господарстві у Південно-Східній Азії], (Bangkok, 1983).

Labour inspection skills in the petroleum industry, [Практичний досвід інспекції праці у нафтовій промисловості], Labour administration training material (Bangkok, ILO/EASMAT, 1991).

Labour statistics based on administrative records: Guidelines for compilation and presentation [Статистика праці на основі адміністративних протоколів: рекомендації щодо складання та представлення], (Bangkok, ILO/EASMAT, 1997).

Mental health in the workplace: Situation analyses for Poland, Finland and Germany [Психічне здоров'я на робочому місці: Аналіз ситуації у Польщі, Фінляндії та Німеччині], (Geneva, 2000).

Report of the meeting organized by the International Labour Office and the Commission of the European Communities on labour inspection in Europe [Звіт про зустріч, організовану Міжнародним бюро праці та Комісією Європейського Співтовариства з інспекції праці у Європі], Geneva, 1992.

Stopping forced labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work [Зупинити примусову працю, глобальний звіт в рамках реалізації Декларації основоположних принципів та прав у світі праці], (Geneva, 2001).

IV. Конвенції, Рекомендації та Протоколи МОП

Адреса в мережі Інтернет: <http://ilolex.ilo.ch:15671/english/index.htm>

Конвенції

- № 62 Конвенція про техніку безпеки в будівництві 1937 року
- № 81 Конвенція про інспекцію праці, 1947 року та Протокол від 1995 року до Конвенції про інспекцію праці, 1947 року
- № 110 Конвенція про плантації 1958 року
- № 119 Конвенція про забезпечення машин захисними пристроями 1963 року
- № 129 Конвенція про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 року
- № 138 Конвенція про мінімальний вік 1973 року
- № 139 Конвенція про професійні ракові захворювання 1974 року
- № 144 Конвенція про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) 1976 року
- № 148 Конвенція про виробниче середовище (забруднення повітря, шум та вібрація) 1977 року
- № 150 Конвенція про адміністрацію праці 1978 року
- № 155 Конвенція про безпеку та гігієну праці 1981 року
- № 161 Конвенція про служби гігієни праці 1985 року
- № 162 Конвенція про азбест 1986 року
- № 167 Конвенція про безпеку та гігієну праці у будівництві 1988 року
- № 174 Конвенція про запобігання великим промисловим аваріям 1993 року
- № 182 Конвенція про найгірші форми дитячої праці 1999 року
- № 184 Конвенція про безпеку та гігієну праці у сільському господарстві 2001 року

Рекомендації

- № 5 Рекомендація щодо інспекції праці (служби гігієни праці) 1919 року
- № 20 Рекомендація щодо інспекції праці 1923 року
- № 81 Рекомендація щодо інспекції праці 1947 року

- № 82 Рекомендація щодо інспекції праці на гірничопромислових і транспортних підприємствах 1947 року
- № 85 Рекомендація щодо охорони заробітної плати 1949 року
- № 158 Рекомендація щодо адміністрації праці 1978 року
- № 175 Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці в будівництві 1988 року
- № 181 Рекомендація щодо запобігання великим промисловим аваріям 1993 року
- № 190 Рекомендація щодо найгірших форм дитячої праці 1999 року
- № 192 Рекомендація щодо безпеки та гігієни праці у сільському господарстві 2001 року

V. Інші публікації

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). *Managementsysteme in Arbeitsschutz [Системи адміністративного управління у захисті норм безпеки та гігієни праці на виробництві]*, (Дортмунд, Німеччина, 1999).
- Commission of the European Union (DGVI). *Common principles for labour inspectorates regarding inspection of safety and health at the workplace, and "Questionnaire for evaluating the policies and practices in occupational health and safety inspection" [Загальні принципи для інспекцій праці стосовно інспектування безпеки та гігієни праці на робочому місці, та "Анкета для оцінки стратегії та практики інспектування безпеки та гігієни праці"]*, (Luxembourg, 1997).
- European Agency for Safety and Health at Work. *Economic impact of occupational safety and health in the Member States of the European Union [Економічний вплив на безпеку та гігієну праці у Державах-членах Європейського Союзу]*, (Bilbao, 1999).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Design for sustainable development: Environmental management and safety and health [Проект сталого розвитку: Екологічний менеджмент і безпека та гігієна праці]*, (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000).
- Finnish Ministry of Social Affairs and Health. *Economics of the Working Environment 1997 [Економіка виробничого середовища 1997]*, (Tampere, Finland, 1997).
- Glendon, I. "Risk management in the 1990s: Safety auditing" [Управління ризиками у 1990х: "Аудит експлуатаційної безпеки"] in *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, Vol. 11, No 6,

1995, pp.507-510.

Gunnungham, N. "Towards effective and efficient enforcement of occupational health and safety: Two paths to enlightenment" [На шляху до ефективного та результативного дотримання безпеки та гігієни праці: Два шляхи до освіти] in *Comparative Labour Law and policy Journal*, Vol. 19 No. 4, 1998, pp.547-583.

Johnstone, R. *Regulating workplace safety systems and safety* [Регулювання систем безпеки на робочому місці та безпека праці], (Oxford, Oxford University Press, 1999).

Her Majesty's Stationery Office (HMSO), *United Kingdom, Safety and health at work* [Безпека та гігієна праці], Robens Report of the Parliamentary Committee 1970-72, Cmnd. 5034 (London, 1972).

Hopkins, A.; Hogan, L. "Influencing small business to attend to occupational health and safety" [Залучення малого бізнесу до забезпечення безпеки та гігієни праці] in *Journal of Occupational Health and Safety*, Vol.14 No.3, 1998, pp.237-244.

Окремі публікації Виконавчого комітету з охорони праці Великобританії (HSE Books UK, PO Box 1999, Sudbury, CO10 2WA, Great Britain)

Enforcement policy statement [Виклад політики правозастосування] (1995).

Farmwise. Your essential guide to health and safety in agriculture [Ваш основний путівник до безпеки та гігієни праці у сільському господарстві] (1999).

Preventing accidents to children in agriculture [Запобігання нещасним випадкам з дітьми у сільському господарстві], *Approved code of practice* (2nd edition, 1999).

Successful health and safety management [Успішне управління безпекою та гігієною праці], (2nd edition, 1997).

The costs of accidents at work [Вартість нещасних випадків на робочому місці] (1993).

The costs to Britain of workplace accidents and work-related ill-health [Вартість для Великобританії нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань] (1995/96).

Окремі публікації Міжнародної асоціації інспекції праці (PO Box 3974, 1211 Женева 3, Switzerland)

Report on the International Symposium, "Hazardous substances and labour inspection" [Небезпечні речовини та інспекція праці], Wiesbaden, 1991.

Report on the international technical symposium, "Labour inspection strategies for vulnerable groups" [Стратегії інспекції праці для вразливих груп насе-

- лення], Tunis, 1994
- Report on the international conference, "Inspection for health" [Інспекція для здоров'я], London, 1996.*
- Report on the international symposium, "Modern management systems in labour inspection" [Сучасні системи управління в інспекції праці], Lyons, 1997.*
- Report on the international symposium, "The SME approach" [Підхід малих та середніх підприємств], Bergen, 1998.*
- Report on the international symposium, "Labour inspection: roles and practical solutions beyond 2000" [Інспекція праці: ролі та практичні рішення після 2000 року], Nicosia, 1998.*
- Report on an ILO/IALI seminar, "Labour and inspection prevention in agriculture" [Праця та інспекція у сільському господарстві], Malawi, 1991 (Geneva, 2001).*
- Report on the international conference "Labour inspection priorities in the new millennium" [Пріоритети інспекції праці у новому тисячолітті], Dubrovnik, 2000.*
- Report on an ILO/IALI symposium, "Labour inspection and occupational safety and health management systems and standards" [Інспекція праці та системи й норми управління системами безпеки та гігієни праці], Dusseldorf, 2001.*
- Netherlands Labour Inspectorate (Arbeidsinspectie). *Inspection and enforcement of (new) labour risks [Інспекція праці та правозастосування в управлінні (новими) виробничими ризиками], (The Hague, 2000).*
- Occupational health and safety management systems Guidelines for the implementation of OHSAS 18001 [Системи управління безпекою та гігієною праці, рекомендації для застосування стандарту OHSAS 18001], (Hitchin, Herts., 2000).*
- Senior Labour Inspectors Committee (SLIC), European Union. *Common principles for labour inspectorates regarding inspection of health and safety at the workplace [Загальні принципи інспекції праці в інспектуванні безпеки та гігієни праці на робочих місцях], (Brussels, 1997).*
- US Department of Health. *Protecting the health of eighty million workers — A national goal for occupational health [Захист здоров'я восьмидесяти мільйонів працівників — національна мета у сфері гігієни праці], (Washington, DC, 1996).*
- World Health Organization (WHO). *Towards good practice in health, environment and safety management in industrial and other enterprises [На шляху до позитивної практики охорони здоров'я, екологічного менеджменту та управління безпекою праці на промислових та інших*

- підприємствах], (Copenhagen, Regional Office for Europe, 1999).
- /ILO. *Mental health and work: Impact, issues and good practices* [Психічне здоров'я на роботі: вплив, проблеми та успішна практика], (Geneva, 2000).
- .2001. *Ministerial round tables: Mental health* [Урядові круглі столи на тему психічного здоров'я], 54th World Health Assembly, Geneva, April 2001 (A54/DIV/4).

VI. Окремі періодичні видання, в яких опубліковано відповідні статті (Женева, МОП).

- International Labour Review* [Міжнародний огляд праці], (Geneva, ILO).
- African Newsletter on Occupational Health and Safety* [Африканський інформаційний бюлетень з охорони праці], (Helsinki, ILO/CIS + FINNIDA).
- American Industrial Hygiene Association Journal* [журнал Асоціації гігієни праці США].
- American Journal of Industrial Medicine* [Американський журнал виробничої медицини].
- Annals of Occupational Hygiene* [Історія гігієни праці].
- Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety* [Азіатсько-Тихоокеанський інформаційний бюлетень з охорони праці], (Helsinki, ILO/CIS + FINNIDA).
- Health and Safety* [Безпека та гігієна праці].
- IALI Forum* [Форум міжнародної асоціації інспекторів праці], (Wiesbaden, Germany, International Association of Labour Inspection).
- Industrial Health* [професійне здоров'я].
- International Journal of Industrial Ergonomics* [Міжнародний журнал з ергономіки на виробництві].
- International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* [Міжнародний журнал з безпеки, гігієни праці та ергономіки].
- Journal of Safety Research* [Журнал досліджень з охорони праці].
- News (Newsletter of the European Agency for Safety and Health at Work)* [Новини (Інформаційний бюлетень Європейського агентства з охорони праці)].
- Occupational Hygiene* [Гігієна праці].
- Safety and Health at Work* [Безпека та гігієна праці], (Geneva, ILO/CIS).
- Safety and Health Practitioner* [Посібник з безпеки та гігієни праці].

Корисні адреси в мережі Інтернет

- 1) Загальна сторінка МОП: <http://www.ilo.org>
- 2) Департаменти та відділи МОП, діяльність яких безпосередньо

пов'язана з інспекцією праці:

- Bureau of Library and Information Services (BIBL) [Бюро бібліотеки та інформаційних послуг]: <http://www.ilo.org/bibl>
- Conditions of Work Branch (CONDI/T) [Відділ умов праці]: <http://www.ilo.org/condit>
- In-Focus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (DECLARATION) [Програма Ін-Фокус із сприяння декларації основоположних принципів і прав у світі праці]: <http://www.ilo.org/declaration>
- Gender Promotion Programme (GENPROM) [Програма сприяння гендеру]: <http://www.ilo.org/genprom>
- Department for Government and Labour Law and Administration (GLLAD) [Департамент з питань уряду, законодавства про працю і адміністрації праці]: <http://www.ilo.org/gllad>
- International Programme on Elimination of Child Labour (IPEC) [Міжнародна програма з викоренення дитячої праці]: <http://www.ilo.org/ipec>
- Safe Work — In-Focus Programme on Occupational Safety and Health and the Environment [Програма Ін-Фокус з безпеки та гігієни праці та навколишнього середовища]: <http://www.ilo.org/safework>
- International Occupational Safety and Health Information Centre (SafeWork/CIS) [Міжнародний інформаційний центр з безпеки та гігієни праці]: <http://www.ilo.org/cis>
- 3) African Regional Labour Administration Center (ARLAC) [Африканський регіональний центр з адміністрації праці], (Harare, Zimbabwe): <http://www.africaonline.co.zw/arlac.org>
- 4) Arbetslivsinstitutet [Національний інститут трудового життя], (Sweden): <http://www.niwl.se>
- 5) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) [Федеральний інститут охорони праці], (Germany): <http://www.baua.de>
- 6) Canadian Centre for Occupational Health and Safety [Канадський центр охорони праці], (CCOHS): <http://www.ccohs.ca>
- 7) European Agency for Occupational Safety and Health [Європейське агентство з охорони праці], (Bilbao, Spain): <http://www.europe.osha.int>
- 8) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Європейський фонд поліпшення умов життя та праці], (Dublin, Ireland): <http://www.eurofound.ie>
- 9) European Union, Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC) [Європейський Союз, Комітет старших інспекторів праці] (Luxembourg):

- <http://www.europa.eu.int/comm/dg05/hands/committ/insp.htm>
- 10) Finnish Institute of Occupational Health [Фінський інститут охорони праці]: <http://www.occuphealth.fi/e/>
 - 11) Health and Safety Executive (HSE) [Виконавчий комітет з охорони праці], (Great Britain): <http://www.hse.gov.uk/hsehome.htm>
 - 12) International Association of Labour Inspection [Міжнародна асоціація інспекції праці] (IALI) (Geneva, Switzerland): <http://www.iali.org>
 - 13) Iberoamerican Confederation of Labour Inspectors [Ібероамериканська конфедерація інспекторів праці], (ICLI), (Montevideo, Uruguay, email only): ciit@multi.com.uy [тільки електронна пошта].
 - 14) International Social Security Association [Міжнародна асоціація соціального забезпечення], (ISSA), (Geneva, Switzerland): <http://www.issa.int>
 - 15) National Institute for Occupational Safety and Health [Національний інститут охорони праці], (NIOSH), (USA): <http://www.cdc.gov/niosh/homepage.htm>
 - 16) National Institute for Safety at Work [Національний інститут безпеки праці], (INRS), (France): http://www.inrs.fr/index_fla.html
 - 17) National Occupational Health and Safety Commission [Національна комісія з охорони праці], (Australia): <http://www.nohsc.gov.au/>
 - 18) Occupational Health and Safety Administration [Адміністрація з охорони праці], (OHSA), (USA): <http://www.osha.gov/>
 - 19) Schweizerische Versicherungsanstalt; caisse nationale Suisse d'assurance [Національна страхова каса Швейцарії], (SUVA), [Switzerland]: http://www.suva.ch/scripts/suva/index_f.asp
 - 20) The XVI World Congress on Safety and Health at Work [XVI Всесвітній конгрес з питань охорони праці], (Vienna, Austria): <http://www.safety2002.at>



Книги, видані українською мовою за сприяння Міжнародного бюро праці

Посібник з процедур, що стосуються міжнародних конвенцій і рекомендацій про працю. Переклад з англ. — Київ: Міленіум, 2002. — 52 с.

ISBN 966-8063-18-X

У цьому посібнику описані процедури стосовно прийняття і застосування конвенцій та рекомендацій, які діють в Міжнародній організації праці. У виданні враховуються зміни, що внесені до системи контролю застосування міжнародних трудових стандартів, ухвалені Адміністративною радою Міжнародного бюро праці на різних її сесіях до сесії, яка відбулася у листопаді 1994 року.

Посібник призначений у першу чергу для надання допомоги посадовим особам національних державних органів, відповідальних у складі своїх урядів за виконання зобов'язань згідно зі Статутом МОП, щодо міжнародних трудових стандартів, та містить детальний виклад положень, що стосуються процедур, яких слід дотримувати, а також практики, встановленої в Організації, у застосуванні цих процедур. Він також призначений для організацій роботодавців і працівників, які відіграють особливу роль в цих процедурах.

Тристоронні консультації. Переклад з англ./ Наукова ред. Костриця В.І. — К.: Міленіум, 2002. — 108 с.

ISBN 966-8063-19-8

У книзі представлені матеріали щодо Конвенції № 144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) 1976 р., а також матеріали з питань національного законодавства про працю держав-членів МОП. В центрі огляду розглядаються вимоги щодо консультацій, які базуються на міжнародних трудових нормах чи на аспектах діяльності МОП, регульовані Рекомендацією № 152.