



Міжнародна
організація
праці

Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці»

Модуль

2

► Вступ до теми інспекції праці

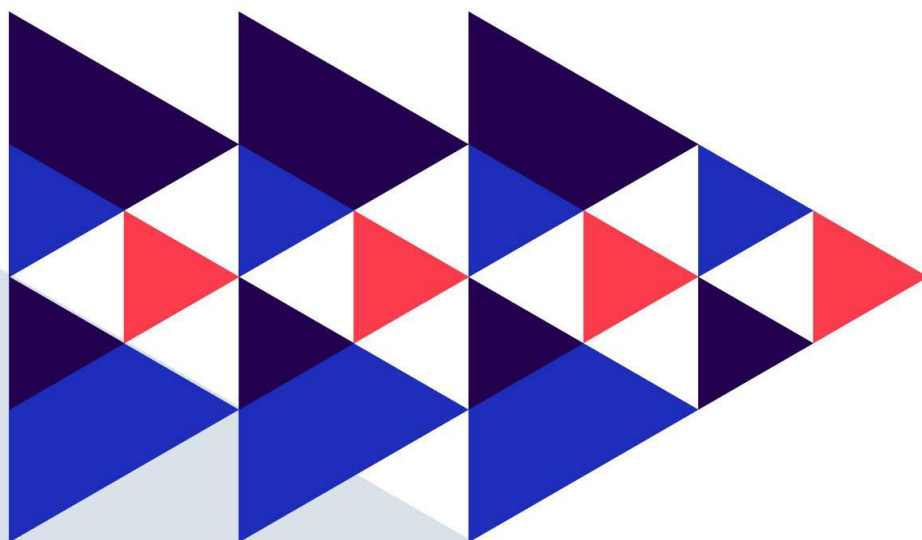


Українською мовою перекладено за підтримки Проєкту МОП за фінансування ЄС
[«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».](#)

Навчальний курс МОП
«Розбудова сучасних і ефективних
систем інспекції праці»

► Модуль 2

Вступ до теми інспекції праці





► Про що цей модуль

У цьому модулі описано історичний розвиток інспекції праці та її основні принципи й функції, викладені у відповідних конвенціях МОП, а також висвітлені деякі відмінності в способі організації інспекції праці. Також обговорюється вплив нових соціальних змін і змін на ринку праці на інспекцію праці.



► Цілі

Мета цього модуля полягає в проведенні огляду принципів, практики та завдань інспекції праці, а також відповідних міжнародних трудових норм. Наприкінці цього модуля учасники зможуть:

- стисло описати історичний розвиток інспекції праці та основні міжнародні трудові норми з цього предмета;
 - роз'яснити головне призначення і функції інспекції праці та можливі способи їх виконання;
 - описати статус, ресурси, повноваження і обов'язки, потрібні інспекторам праці для ефективного виконання своїх функцій;
 - проаналізувати нові тенденції в питаннях праці й соціальних питаннях, а також проблеми, які вони створюють для інспекції праці.
-

► Зміст

► 1. Інспекція праці: коротка історія	1
1.1. Ранній період розвитку	1
1.2. Події на міжнародному рівні	1
1.3. Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81)	2
1.4. З 1947 року дотепер: у напрямку ширшого охоплення	3
1.5. Міжнародні мережі інспекції праці	6
► 2. Система інспекції праці	8
2.1. Призначення і функції інспекції праці	14
2.2. Сфера дії інспекції праці	10
2.3. Структура й організація системи інспекції праці	13
2.4. Соціальна функція інспекції праці	17
► 3. Принципи інспекції праці	19
► 4. Статус інспекторів праці	22
4.1. Умови роботи інспекторів праці	22
4.2. Повноваження інспекторів праці	23
4.3. Обов'язки інспекторів праці	25
4.4. Емоційно-оціночна характеристика інспекторів праці	25
4.5. Кодекси поведінки різних організацій	26
► 5. Сучасні виклики для інспекції праці	28
5.1. Зміни в економічній ситуації та соціальній структурі	28
5.2. Зміни в структурі промисловості та організації праці	28
5.3. Зміни в соціальних очікуваннях	29

5.4. Зміни в характері небезпек, пов'язаних із роботою	29
5.5. Наслідки цих змін для інспекторів праці	30
► Резюме	32
► Бібліографія та додаткові джерела	33
<i>Документи МОП</i>	33
► Додаток 1. Міжнародна організація праці	34

► 1. Інспекція праці: коротка історія

1.1 Ранній період розвитку

Найперший національний законодавчий акт щодо покращення умов праці датується 1802 роком, коли британський парламент ухвалив «Закон про збереження моралі учнів». «Мораль» була визначена як безпека, здоров'я і добробут, а «учнями» були діти, які працювали, приміром, у гірничій промисловості та чистили димоходи. За застосуванням цього закону наглядали добровільні комітети, але ефективно він не застосовувався, тому в 1833 році уряд призначив перших чотирьох «інспекторів». Це були «особи з високою репутацією», і вони приділяли особливу увагу тривалому робочому часу дорослих і дітей.

У Франції служба інспекції праці була створена в 1874 році в складі 15 дільничних інспекторів, а в 1892 році було сформовано групу державних службовців спеціально для виконання завдань інспекції праці. Спочатку цій службі було доручено наглядати за додержанням закону 1841 року, який забороняв використовувати працю дітей віком менш як вісім років.

Станом на кінець дев'ятнадцятого сторіччя багато європейських країн впровадили законодавство, спрямоване певною мірою на покращення умов праці. Першими інспекторами праці були чоловіки, але в 1901 році в Німеччині було призначено першу інспекторку фабрик. Були також призначені спеціальні інспектори. Наприклад, у Великій Британії в 1898 році був призначений перший медичний інспектор, а за рік — перший радник-спеціаліст з інженерно-технічних питань.

У двадцятому сторіччі розмір і складність органів інспекції праці продовжили зростати, спочатку в промислово розвинутих країнах, а пізніше в країнах, що розвивалися, які часто моделювали організацію своїх служб інспекції за зразком колишніх колоніальних держав. Сфера повноважень служб інспекції праці також значно розширилася за останні десятиріччя: зараз вона охоплює ширший спектр секторів економіки, а також нові технічні питання і питання зайнятості, ідучи в ногу зі змінами у світі праці та в очікуваннях населення.

1.2 Події на міжнародному рівні

Одночасно з цими подіями на національному рівні увага також приділялася ухваленню міжнародних норм для покращення умов праці й щодо служб інспекції. Зокрема, в 1890 році представники 15 країн зібралися в Берліні на конференцію для ухвалення першої з таких норм. Конференція підтвердила, що за додержанням законів у кожній

державі повинні наглядати спеціалісти відповідної кваліфікації в достатній кількості, призначені урядом і незалежні від роботодавців і працівників¹.

Подальший імпульс ця ініціатива отримала із заснуванням Міжнародної організації праці (МОП), яку було утворено в 1919 році за Версальським договором. Відповідно до свого Статуту, МОП прагнула покращувати умови праці в державах-членах Організації шляхом установлення та ратифікації міжнародних трудових норм, водночас в Статуті було конкретно зазначено потребу в «системах інспекції»². Огляд МОП, її цілей та інституцій наведений у Додатку 1.

Двома з найперших ухвалених міжнародних трудових норм³ стали Рекомендація 1919 року щодо інспекції праці (служби охорони здоров'я) (№ 5) і Рекомендація 1923 року щодо інспекції праці (№ 20). Хоча ці документи були рекомендаціями, а не конвенціями, й, отже, не мали обов'язкової сили для держав-членів МОП, вони проклали шлях для подальшого ухвалення набагато повніших інструментів, найперше Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81), а згодом — Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129).

1.3 Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81)

Конвенція № 81 залишається головним міжнародним еталоном для служб інспекції праці, і сьогодні вона так само актуальна, як і майже 75 років тому. Вона стала однією з найбільш широко ратифікованих з усіх конвенцій МОП⁴ і досі становить міцне підґрунтя для служб інспекції праці всього світу.

Конвенція поширюється на інспекцію праці на промислових і торговельних підприємствах, передбачаючи можливе виключення зі сфери своєї дії підприємств гірничої промисловості та транспорту (статті 1, 2 і 22). Проте останні з цих секторів зайнятості охоплені окремою рекомендацією, яка була ухвалена також у 1947 році, що робить інспекцію в таких секторах необов'язковою. Згідно з Конвенцією № 81, інспекція праці також обмежується тими промисловими підприємствами, де можна фактично забезпечити застосування відповідних положень законодавства (стаття 2(1))⁵. Крім того, держави-члени МОП можуть робити певні винятки в разі розпорошеності населення або залежно від рівня економічного розвитку (стаття 29).

Положення Конвенції № 81 охоплюють функції та обов'язки систем інспекції праці, вимоги до набору персоналу, ресурси для інспекторів та їхні правозастосовні повно-

¹ МОП, *Інспекція праці: введення в професію*, Женева, 2002 р.

² Стаття 10 *Статуту МОП*.

³ Міжнародні трудові норми — це правові інструменти, що розробляються тристоронніми структурами МОП (урядами, роботодавцями та працівниками) на її Міжнародній конференції праці. У них установлені основні принципи заохочення прав у сфері праці. Вони можуть мати форму конвенцій або рекомендацій. Детальнішу інформацію див. у [Вступі до міжнародних трудових норм](#).

⁴ Станом на липень 2021 року цю конвенцію ратифікували 148 країн.

⁵ *Labour Inspection, International Labour Conference, 95th Session, Geneva 2006 Report III* (Part 1B), р. 7 [Інспекція праці, Міжнародна конференція праці, 95-та сесія, Женева, 2006 р., доповідь III (частина 1B), с. 7]

важення, їхні обов'язки, незалежність і неупередженість. Конвенцією передбачено також необхідність інформування про нещасні випадки на роботі та професійні захворювання і подання щорічних звітів про роботу інспекційного органу.

Рекомендація 1947 року щодо інспекції праці (№ 81) була ухвалена одночасно з Конвенцією № 81. Вона містить подальші положення щодо співпраці між інспекторами, роботодавцями та працівниками, наприклад, стосовно навчання у сфері безпеки та здоров'я на роботі, і додаткові деталі щодо складу інформації, яка повинна подаватися, наскільки це можливо, у щорічних звітах.

1.4 З 1947 року дотепер: у напрямку ширшого охоплення

В останні десятиріччя системи інспекції праці поступово зміцнювалися та почали краще забезпечуватися ресурсами, а їхня значна роль у покращенні умов праці дедалі більше визнається на національному та міжнародному рівнях. Як наслідок, багато ухвалених останнім часом конвенцій та рекомендацій містять згадки про системи інспекції або аналогічні фрази, в яких часто згадується конкретно Конвенція № 81⁶.

Тенденція до повнішого охоплення службами інспекції також зберігається. Зокрема, ухвалення Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) та відповідної рекомендації поширило сферу дії служб інспекції на сільське господарство, лісове господарство й супутні галузі. Положення Конвенції № 129 загалом аналогічні положенням Конвенції № 81. Проте Конвенція № 129 через різні причини так широко не ратифікована⁷. Одна з цих причин — унікальність і багатоманітність сільськогосподарського сектору, де зайнято дуже багато людей, часто на віддалених об'єктах і в малих сімейних господарствах. Інспектування таких підприємств створює завеликий адміністративний тягар для багатьох служб інспекції через відсутність транспорту чи з інших причин. Ці ж самі характеристики сектору призвели до його виключення зі сфери дії багатьох актів законодавства про працю, зокрема щодо безпеки та здоров'я на роботі, тому правової бази інспекції праці в цьому секторі в таких країнах немає.

У багатьох країнах інспекція сільськогосподарських підприємств дуже обмежена й часто просто відсутня. Конвенція № 129 мала на меті усунути цю проблему, але низький рівень її ратифікації у порівнянні з Конвенцією № 81 показує, що в цій сфері залишаються певні значні проблеми, які слід вирішити. Однак у дедалі більшій кількості країн зараз є якась форма служби інспекції для сільськогосподарського сектору, і, з огляду на покращення підготовки інспекторів, є сподівання, що ця тенденція збережеться в наступні роки.

У 1995 році був ухвалений Протокол⁸ до Конвенції 1947 р. про інспекцію праці, яким

⁶ Наприклад, у Рекомендації 1981 року щодо безпеки та здоров'я на роботі (№ 164) конкретно згадана Конвенція № 81 як настанова для систем інспекції безпеки та здоров'я на роботі.

⁷ Станом на липень 2021 року цю конвенцію ратифікували 54 країни.

⁸ Станом на липень 2021 року цей протокол ратифікували 12 країн.

сфера дії інспекції праці була поширена на значно більшу кількість підприємств, ніж було передбачено самою конвенцією.

Зокрема, до неї була включена «діяльність у сфері некомерційних служб», таких як державне управління, збройні сили, служби освіти та охорони здоров'я, поштові служби та зв'язок, комунальні служби, що надають послуги з газо-, водо- та електропостачання, збору та вивезення відходів тощо. Згодом, в 1996 році, була ухвалена Конвенція про інспекцію умов праці та побуту моряків (№ 178)⁹, яка потім була переглянута Конвенцією 2006 р. про працю в морському судноплавстві.

Тим часом опосередковано корисною для інспекції праці стало визначення МОП восьми так званих основних конвенцій¹⁰. Це такі конвенції:

- ▶ Конвенція 1948 р. про асоціацію та захист права на організацію (№ 87).
- ▶ Конвенція 1949 р. про право на організацію й на ведення колективних переговорів (№ 98).
- ▶ Конвенція 1930 р. про примусову працю (№ 29).
- ▶ Конвенція 1957 р. про скасування примусової праці (№ 105).
- ▶ Конвенція 1973 р. про мінімальний вік (№ 138).
- ▶ Конвенція 1999 р. про найгірші форми дитячої праці (№ 182).
- ▶ Конвенція 1951 р. про рівне винагородження (№ 100).
- ▶ Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111).

Ці конвенції стали основою Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці, ухваленої в 1998 році¹¹.

Ще чотири конвенції Адміністративна рада МОП визначила як конвенції з питань урядування (або пріоритетні), заохочуючи цим держави-члени Організації ратифікувати їх, з огляду на їхню важливість для функціонування системи міжнародних трудових норм. Це:

- ▶ Конвенція 1947 р. про інспекцію праці (№ 81).
- ▶ Конвенція 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129).
- ▶ Конвенція 1976 р. про тристоронні консультації (міжнародні правові норми) (№ 144).
- ▶ Конвенція 1964 р. про політику в галузі зайнятості (№ 122).

⁹ Станом на липень 2021 року цю конвенцію ратифікували 15 країн, 14 з яких автоматично денонсували її через ухвалення Конвенції про працю в морському судноплавстві.

¹⁰ Станом на 1 січня 2019 року було зареєстровано 1376 ратифікацій цих конвенцій, що становить 92 відсотки можливої кількості ратифікацій.

¹¹ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці.

З того часу держави-члени МОП дедалі більше усвідомили потребу в міцніших і ефективніших службах інспекції праці для вирішення проблем глобальної економіки, яка швидко змінюється, і МОП у необхідних випадках надавала технічну допомогу. За підсумками Загального огляду МОП стосовно конвенцій про інспекцію праці¹² Адміністративна рада у 2006 році підтримала нову глобальну стратегію «модернізації та активізації» інспекції праці¹³. У результаті в цій сфері було започатковано низку нових ініціатив, наприклад, новий раунд тристоронніх перевірок систем інспекції та розроблення національних планів дій.

У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, ухваленій у 2008 році¹⁴, було підкреслено важливість «ефективних систем інспекції праці» в контексті підвищення ефективності трудового законодавства та відповідних інституцій. Крім того, у Декларації конкретно згадані Конвенції № 81 і 129 в контексті прихильності до визначення, оновлення і заохочення міжнародних трудових норм, які є найбільш значущими з погляду врядування.

У квітні 2009 р. МОП започаткувала нову Програму з адміністрації праці та інспекції праці для визначення більш узгодженого напрямку дій у цих двох важливих сферах, зокрема, для того, щоб допомогти в зміцненні та модернізації інспекції праці в державах-членах МОП усього світу¹⁵. У 2013 році ця програма була об'єднана з програмою SafeWork, у результаті чого було утворено Відділ адміністрації праці, інспекції праці й безпеки та здоров'я на роботі (LABADMIN/OSH).

У Висновку 17 Резолюції щодо адміністрації праці та інспекції праці (ухваленій у 2011 році) Міжнародна конференція праці проголосила, що «заохочення і забезпечення гідних умов праці, стандартів безпеки та охорони здоров'я та поваги основних принципів та прав у сфері праці лежать в основі діяльності інспекції праці», додавши далі, що «це включає, наприклад, заходи з протидії незадекларованій праці, дитячій праці та примусовій праці»¹⁶.

Нарешті, в ухваленій у 2019 році [Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці](#) підкреслено важливість зміцнення адміністрації та інспекції праці як одного з ключових факторів подальшого розвитку орієнтованого на людину підходу МОП до формування майбутнього сфери праці — підходу, в якому головними цілями економічної, соціальної та екологічної політики є права працівників, а також потреби, прагнення і права всіх людей¹⁷.

¹² [Labour inspection — General Survey of the reports concerning labour inspection conventions, International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006, Report III \(Part 1B\)](#) [Інспекція праці. Загальний огляд доповідей щодо конвенцій про інспекцію праці, Міжнародна конференція праці, 95-та сесія, Женева, 2006 р., доповідь III (частина 1B)]

¹³ [Report of the Committee on Employment and Social Policy, Governing Body 297th Session, ILO. GB 297/14 \(Rev.\)](#) pp. 4–11 [Доповідь Комітету з питань зайнятості та соціальної політики, Адміністративна рада, 297-та сесія, МОП]

¹⁴ [Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації.](#)

¹⁵ Детальнішу інформацію див. за [посиланням](#).

¹⁶ [Resolution concerning labour administration and labour inspection, ILC, 100th Session, 2011](#) [Резолюція щодо адміністрації праці та інспекції праці, МКП, 100-та сесія, 2011 р.]

¹⁷ [Декларація століття МОП про майбутнє сфери праці.](#)

Як видно з вищевикладеного, інспекція праці вже багато десятиріч є одним із пріоритетів для МОП, і вжито багато заходів, спрямованих на те, щоб допомогти державам-членам Організації розвивати власні системи інспекції праці.

1.5 Міжнародні мережі інспекції праці

Міжнародна асоціація інспекції праці (МАІП)¹⁸

З огляду на дедалі більше усвідомлення загальних проблем, що стоять перед інспекцією праці в багатьох країнах, в 1972 році була заснована Міжнародна асоціація інспекції праці (МАІП), яка ставить перед собою завдання підвищувати професійний рівень своїх членів шляхом зміцнення зв'язків і покращення обміну інформацією. Членом МАІП може бути будь-яка група чи об'єднання інспекторів праці, міністерство чи департамент праці будь-якої держави (або будь-якого регіону федеральної держави), що відповідає за спрямування або планування діяльності служби інспекції праці. Станом на липень 2021 року в МАІП було понад 100 членів із різних країн світу.

Політичне та економічне середовище, в якому зараз працюють служби інспекції праці, зробили внесок МАІП ще важливішим, а останніми роками кількість її членів швидко зростає.

Комітет старших інспекторів праці (КСІП)¹⁹

Комітет старших інспекторів праці (КСІП) — це один із комітетів Генерального директорату Європейської Комісії з питань зайнятості, соціальної політики та інклюзії (DG EMPL). КСІП проводив неформальні засідання з 1982 року, а в 1995 році за рішенням Комісії отримав офіційний статус. Його завдання — надавати Комісії рекомендації із забезпечення застосування в державах-членах ЄС законодавства Співтовариства про безпеку та здоров'я на роботі.

КСІП складається з представників служб інспекції праці держав-членів ЄС. Серед основних напрямів його діяльності — розвиток обміну інформацією між національними службами інспекції праці та співпраця з органами інспекції праці третіх країн для сприяння кращому розумінню транскордонних проблем і надання допомоги в їх усуненні.

Конференція з інспекції праці АСЕАН²⁰

Конференція з інспекції праці АСЕАН була заснована у 2010 році рішенням Наради міністрів праці країн АСЕАН (ALMM) за пропозицією Наради старших посадовців із питань праці країн АСЕАН (SLOM), ухваленою у 2009 році. Цілі Конференції — обмін

¹⁸ [Міжнародна асоціація інспекції праці](#)

¹⁹ [Health and safety at work — Senior Labour Inspectors Committee](#). [Безпека та здоров'я на роботі — Комітет старших інспекторів праці]

²⁰ [The ASEAN Labour Inspection Conference](#) [Конференція з інспекції праці АСЕАН]

інформацією, знаннями й досвідом, створення і розбудова мережі інспекторів праці в країнах АСЕАН, підвищення рівня професіоналізму в кожній країні АСЕАН з усіх аспектів інспекції праці.

З 2010 року проведено вісім засідань Конференції з інспекції праці АСЕАН на різні теми. Восьма конференція²¹ на тему «Забезпечення гідної праці в галузі рибальства за допомогою інспекції праці в АСЕАН» відбулася у 2019 році в Бангкоку (Таїланд). У ній узяли участь представники урядів держав-членів АСЕАН, голова мережі служб безпеки та охорони здоров'я цих держав (ASEAN-OSHNET), представники Ради профспілок АСЕАН, Профспілки працівників сфери послуг країн АСЕАН, Конфедерації роботодавців країн АСЕАН, Секретаріату АСЕАН, МОП і МАІП.

Інші мережі

Мережі регіональних служб інспекції праці створюються і в інших регіонах. Результатом зустрічі країн Латинської Америки, Іспанії та Португалії у 2009 році стала Сантьязька декларація²², в якій підкреслено необхідність зміцнення систем інспекції праці шляхом обміну знаннями й тісної міжнародної співпраці.

Серед інших мереж — Мережа з інспекції праці країн Західних Балкан, Міжнародна мережа навчальних закладів у галузі праці (Réseau International d'Institutions de Formation dans le domaine du Travail, RiIFT)²³, Арабський центр адміністрації праці та зайнятості (ACLAE), Африканський регіональний центр адміністрації праці (ARLAC)²⁴ та Регіональний африканський центр адміністрації праці (Centre Régional Africain d'Administration du Travail, CRADAT)²⁵.

²¹ [The 8th ASEAN Labour Inspection Conference Conclusion and Recommendation](#) [Висновок і рекомендація Восьмої конференції з інспекції праці АСЕАН]

²² [Declaracion de Santiago](#). Інші країни Латинської Америки приєдналися до цієї мережі шляхом підписання у 2009 році Гватемальської декларації.

²³ [Réseau International d'Institutions de Formation dans le domaine du Travail](#) (RiIFT).

²⁴ [The African Regional Labour Administration Centre](#) (ARLAC) [Африканський регіональний центр адміністрації праці]

²⁵ [Centre Régional Africain d'Administration du Travail](#) (CRADAT)

► 2. Система інспекції праці

2.1 Призначення і функції інспекції праці

Офіційно встановленого або юридичного визначення терміна «інспекція праці» немає — насправді воно може бути різним у різних країнах. Водночас широко визначити інспекцію праці можна як **ту частину системи адміністрації праці, яка відповідає за нагляд і забезпечення застосування відповідного законодавства й політики в галузі праці на підприємствах.**

Загалом кажучи, інспекція слугує для того, щоб демонструвати урядам, роботодавцям, працівникам і населенню загалом, що суспільство визнає досягнення і дотримання основних трудових стандартів у сфері праці як суспільне благо, але таке благо, яке носії обов'язків не можуть забезпечити без нагляду з боку незалежного регулятора. Інакше кажучи, *«існування ефективної служби інспекції праці надає найнадійнішу гарантію того, що національні та міжнародні трудові норми дотримуються не тільки на рівні законів, а й на практиці»*²⁶.

Головні цілі інспекції праці передбачають необхідність забезпечити:

- додержання законодавства про працю на підприємствах;
- дотримання прав працівників, гідну зайнятість і належні умови праці;
- вжиття підприємствами належних заходів контролю з тим, щоб методи виконання робіт і робоче середовище не наражали працівників на ризики щодо безпеки та здоров'я на роботі;
- отримання роботодавцями й працівниками інформації та порад щодо способів виконання вимог законодавства;
- гармонійні відносини між роботодавцями й працівниками та рамкову основу соціального діалогу, що сприяють сталому економічному зростанню;
- зворотний зв'язок, інформацію та практичний досвід як важливі засоби для розроблення законодавства, політики й настанов та сприяння підтриманню сучасних і ефективних положень законодавства, які регулюють умови праці.

Згідно зі статтею 3(1) Конвенції № 81, головними завданнями системи інспекції праці є:

- а. забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та захисту працівників під час їхньої роботи, як, наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використан-

²⁶ Chapter X. Conclusions of General Survey on Labour Inspection, 1985 [Глава X, Висновки, Загальний огляд з інспекції праці, 1985 р.]

ня праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, тією мірою, якою інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;

- b. забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультаціями щодо найбільш ефективних засобів додержання правових норм;
- c. доведення до відома компетентного органу влади інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію наявних правових норм.

a. Забезпечення застосування трудового законодавства

Правозастосовні функції служб інспекції праці в країнах істотно різняться залежно, з одного боку, від сфери дії та змісту чинного законодавства (воно може поширюватися не на всі сектори економіки), а з іншого — від готовності уряду довірити забезпечення застосування законодавства службі інспекції праці.

Країни можуть вирішувати, чи бажають або не бажають вони уповноважити службу інспекції праці забезпечувати виконання колективних угод і арбітражних рішень, хоча до функцій інспекторів не входить бути в статусі посередників або арбітрів у провадженнях щодо трудових спорів (пункт 8 Рекомендації 1947 року щодо інспекції праці).

b. Надання технічної інформації та консультацій

Інформація може надаватися такими засобами, як поради та інформування під час інспекційних відвідувань, письмові або усні запити, освітні кампанії (курси, конференції, теле- та радіопередачі, виставки, плакати, брошури, фільми) тощо.

У багатьох країнах забезпечення інформацією та консультаціями значною мірою передбачено офіційно, особливо стосовно безпеки та здоров'я на роботі. Для надання технічної інформації та консультацій щодо змісту трудового законодавства й найбільш ефективних способів його додержання служби інспекції праці дедалі більше користуються можливостями, що відкриваються завдяки сучасним інформаційним технологіям.

c. Сприяння вдосконаленню трудового законодавства

Важливо, щоб трудове законодавство йшло в ногу зі змінами у сфері праці, що забезпечить наявність належної правової бази.

Завдяки безпосередньому знанню й досвіду роботи на підприємствах інспектори праці мають ідеальні можливості для того, щоб виявляти очевидні прогалини в трудовому законодавстві та політиці в галузі праці, а також пропонувати коригувальні заходи своїм міністерствам для поліпшення умов праці. Отже, служби інспекції праці повинні відігравати ключову роль у процесі розроблення проектів нових законів про працю, щоб забезпечити як досяжність поставлених у них цілей, так і можливість їх належного застосування.

Функцією, спільною для багатьох служб інспекції праці, є розслідування скарг, нещасних випадків на роботі та погіршення здоров'я у зв'язку з роботою. Безпосередні причини для проведення такого розслідування зазвичай полягають у тому, щоби неупереджено відреагувати на звернення скаржників або потерпілих, виявити можливі порушення законодавства і вжити потрібних заходів для їх усунення. Водночас таке розслідування також може слугувати для висвітлення недоліків у чинному законодавстві й політиці та здобуття уроків на майбутнє.

2.2 Сфера дії інспекції праці

Сфера нормативного нагляду, який здійснюють інспектори праці, охоплює всі аспекти законодавства, що стосуються умов праці й захисту працівників, визначених національним законодавством, як-от:

- ▶ безпека та здоров'я на роботі, зокрема запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням і проведення відповідних розслідувань, а також забезпечення побутових потреб;
- ▶ заробітна плата;
- ▶ робочий час і понаднормова робота, вихідні дні та періоди відпочинку, зокрема відпустка у зв'язку з хворобою й відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- ▶ основні принципи та права у сфері праці²⁷;
- ▶ трудові відносини;
- ▶ реєстрація в системі соціального забезпечення і відповідні внески;
- ▶ використання праці жінок, дітей, молодих людей та інших працівників з особливими потребами (зокрема осіб з інвалідністю);
- ▶ забезпечення виконання колективних договорів та угод.

У багатьох країнах інспекція праці охоплює тільки деякі з вищенаведених напрямів діяльності. Наприклад, деякі служби інспекції займаються виключно питаннями безпеки та здоров'я на роботі, не розглядаючи питання заробітної плати або соціально-трудових відносин. В інших країнах функції щодо вищезазначених предметів діляться між декількома органами інспекції. Наприклад, здоров'ям на роботі опікується один орган, а безпекою праці — інший.

У деяких випадках служби інспекції праці відповідають за захист права на об'єднання в профспілки й на ведення колективних переговорів. У Чилі служба інспекції праці навіть заохочує об'єднання в профспілки, організовуючи інформаційно-роз'яснювальні кампанії для населення.

²⁷ Свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; реальна заборона дитячої праці; недопущення дискримінації в області праці та занять.

Деякі інспектори уповноважені забезпечувати виконання правових норм стосовно сфер, охоплених екологічним або іншим законодавством, яке не є, строго кажучи, трудовим законодавством. В інших випадках від них можуть вимагати виконання завдань, не пов'язаних з інспектуванням, таких як розрахунок вихідної допомоги або складання заяв про звільнення за бажанням працівника, як у Сальвадорі. У Нігері та Коста-Риці інспектори праці проводять презентації та виконують викладацькі обов'язки в школах і навчальних центрах для ознайомлення учнів і слухачів з особливостями умов їхньої майбутньої праці.

Інструменти МОП із питань інспекції праці не виключають можливості покладення на інспекторів праці законодавством або національною практикою інших заохочувальних завдань на додаток до завдань, притаманних їхнім основним обов'язкам. Ці обов'язки є складними й потребують часу, ресурсів, навчання і значної свободи дій та переміщення. Будь-які додаткові завдання, що можуть бути покладені на інспекторів праці, не повинні:

- ▶ перешкоджати ефективному здійсненню їхніх основних функцій;
- ▶ завдавати якимось чином шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх відносинах із роботодавцями й працівниками²⁸.

Серед додаткових обов'язків, які іноді покладаються на інспекторів праці, одним із найбільш спірних завдань є врегулювання колективних трудових спорів. Як зазначалося вище, інспектори праці не повинні «виступати в статусі посередників або арбітрів під час розв'язання трудових спорів» (Рекомендація № 81). Проте у деяких країнах інспектори відіграють важливу роль у запобіганні таким спорам.

У деяких країнах є інші установи та функції, що мають спільні риси зі службами інспекції праці, тому необхідно розрізняти:

Інспекцію праці й відправлення правосуддя в галузі праці. Обидва ці функції виконуються державними службами, які мають спільну мету — застосування трудового законодавства, проте вони є окремими установами й мають різні мандати для досягнення схожих цілей.

Відомства, що відповідають за відправлення правосуддя в галузі праці, спеціалізуються на трудовому праві, а їхнє завдання — розв'язувати індивідуальні та колективні **правові**²⁹ конфлікти. Колективні **економічні**³⁰ конфлікти розглядає адміністрація праці, і зазвичай у ній є спеціалізовані підрозділи із соціально-трудомих відносин і механізми примирення та посередництва для врегулювання цих конфліктів, що функціонують окремо від служб інспекції праці.

²⁸ Стаття 3(2) Конвенції № 81 і стаття 6(3) Конвенції № 129.

²⁹ У цьому контексті термін «правовий конфлікт» означає суперечку, яка виникає, коли працівник заявляє про недодержання або інше тлумачення певної правової норми роботодавцем.

³⁰ Термін «економічний конфлікт» у цьому контексті означає конфлікт публічного характеру, який впливає або може вплинути на продуктивну діяльність підприємства й порушує соціальну злагоду.



► Спори

Спори в цілому можна поділити на індивідуальні або колективні, залежно від того, хто ініціює або має право ініціювати спір. Зазвичай індивідуальний спір — це спір, у якому бере участь окремий працівник, тоді як у колективному спорі бере участь група працівників, як правило, представлена профспілкою. Розрізняють також спори про права і спори про інтереси. Спір про права (який також називають правовим спором) стосується застосування або тлумачення прав за законом або за чинною нормою, викладеною у трудовому договорі або у колективній угоді (договорі). Спір про інтереси, з іншого боку, є спором стосовно створення прав чи обов'язків або змінення вже наявних прав чи обов'язків. Спори про інтереси виникають переважно у зв'язку з колективними переговорами.

Інспекцію праці й технічну інспекцію. Деякі робочі місця або операції підвищеної небезпеки потребують більшої уваги та фахових знань, ніж інші, для забезпечення належного управління відповідними ризиками й контролю цих ризиків. Це, зокрема, такі великі небезпечні об'єкти, як хімічні заводи, атомні електростанції, певні лабораторії (наприклад, мікробіологічні), а також таке обладнання/устаткування, як котли, крани, електричні й газові установки, та пристрої з іонізуючим випромінюванням. У багатьох країнах функція інспектування таких небезпечних операцій покладена на спеціалізовані технічні організації, які можуть акредитуватися або затверджуватися міністерством праці, а не на інспекторів праці. Такі спеціалізовані організації зазвичай проводять інспектування відповідного обладнання і операцій із регулярністю, передбаченою законом, і надають відповідному роботодавцеві звіти або свідоцтва. Якщо виявлені якісь серйозні недоліки, місцеве відділення інспекції праці має бути поінформоване з тим, щоб воно могло проконтролювати результати й забезпечити вжиття потрібних коригувальних заходів. Крім того, інспектори праці часто перевіряють наявність і чинність відповідних свідоцтв під час планових інспекційних перевірок.

Нагляд передбачає наявність системи звітності. Крім того, нагляд може забезпечуватися фінансовими засобами через бюджетні асигнування і шляхом бюджетного контролю, на основі положень законодавства або шляхом призначення членів правління відповідної установи.

Інспекцію праці й аудит/моніторинг: інспекція праці має деякі спільні риси з незалежним аудитом або моніторингом. Обидві функції спрямовані на інспектування і незалежне оцінювання умов праці та дотримання вимог законодавства, але між ними є також важливі відмінності.

- **Інспекція праці** — це процес незалежного оцінювання, надання рекомендацій і за потреби вжиття заходів для сприяння дотриманню відповідного трудового законодавства. Вона є юридичною та державною функцією, дорученою урядом, яка забезпечує виконання трудового законодавства роботодавцями, працівниками та іншими носіями обов'язків. Ініціатива здійснення інспекцій-

ного відвідання належить органу інспекції праці. Інспектори повинні також мати широкі юридичні повноваження, щоб бути здатними ефективно забезпечувати застосування законодавства, у тому числі право вільного доступу на підприємства і здатність накладати санкції, зокрема порушувати судове провадження.

- ▶ **Аудит** — це систематичний, незалежний та документований процес отримання доказів і об'єктивного їх оцінювання для визначення ступеня виконання встановлених критеріїв. Аудити часто проводяться на замовлення третьої особи для перевірки додержання певного загальновизнаного добровільного стандарту, такого як Стандарт соціальної відповідальності SA 8000, і за результатами аудиту підприємство може отримати сертифікат за цим стандартом. За такими добровільними стандартами часто проводиться аудит систем управління безпекою та здоров'ям на роботі.

Отже, аудит часто (але не завжди) проводиться за ініціативою підприємства, яке перевіряється, і залишається під його контролем. Важливо зазначити, що аудитори не мають таких самих юридичних повноважень для накладення санкцій, які є в інспекторів; не мають вони й права доступу до приміщень. Проте такі аудити можуть мати серйозні наслідки для діяльності підприємства, якщо воно не відповідає передбаченим критеріям, наприклад, якщо воно не виконує настійні вимоги клієнта в логістичному ланцюгу.

Термін **моніторинг** часто застосовується для позначення перевірки умов праці, наприклад, власними працівниками роботодавця. Він може проводитися для забезпечення актуалізації документів або для інспектування і перевірки безпечності певного обладнання чи операцій. Цю функцію не слід плутати з інспекцією праці, тому що особи, відповідальні за моніторинг робочих місць, діють за наказом роботодавців і, як аудитори, не мають юридичного права доступу і правозастосовних повноважень.

2.3 Структура й організація системи інспекції праці

Конвенція № 81 говорить, що всі країни, які її ратифікували, повинні мати систему інспекції праці на промислових підприємствах, і що *«настільки, наскільки це сумісно з адміністративною практикою члена Організації, інспекція праці повинна проводитися під наглядом і контролем центрального органу влади»* (стаття 4). Підпорядкування служби інспекції праці центральному органу влади забезпечує:

- ▶ застосування єдиної політики на всій охопленій території;
- ▶ раціональне використання наявних ресурсів у раціональний спосіб (наприклад, шляхом усунення дублювання роботи або відсутності достатніх бюджетних коштів у децентралізованих регіональних або місцевих органів).

Служба інспекції праці — це компетентний національний орган, призначений урядом для виконання функцій нагляду за виконанням трудового законодавства й політики в його юрисдикції, а також забезпечення додержання цього законодавства й політики.

У деяких країнах організація служби інспекції праці основана на законах, покликаних захищати працівників, незалежно від того, чи має текст законів загальний характер або стосується певних питань або галузей економіки. Загалом кажучи, у цих законах одна глава присвячена службі інспекції праці або є положення щодо забезпечення додержання цих законів. В інших країнах є конкретні нормативні акти щодо функціонування служб інспекції.

Як зазначалося вище, деякі так звані «спеціалізовані» органи інспекції вирішують тільки деякі з наведених вище питань, тож їхня структура організована відповідним чином. Наприклад, органи інспекції, зосереджені виключно на безпеці та здоров'ї на роботі й умовах праці, можуть мати структуру, яка відповідає потребам інспекторів, часто із залученням власних консультантів і спеціалістів із фахових питань, а також адаптований відповідним чином навчальний процес. Такою є ситуація в Ірландії, Великій Британії та США.

В інших країнах служби інспекції є більш «універсальними», а інспектори мають широкі завдання, зокрема заохочення справедливих умов зайнятості та добрих трудових відносин, боротьбу з нелегальною працею й перевірку додержання вимог соціального забезпечення, а також вирішення питань безпеки та здоров'я на роботі й загальних умов праці. Це такі країни, як Греція, Франція, Японія, Іспанія, Португалія, більшість франкомовних країн Африки, країни Латинської Америки.

У більшості країн, де інспекція праці організована як функція центрального уряду з децентралізованою польовою структурою під його прямим наглядом і контролем, вона, як правило, залежить від міністерства праці або еквівалентного міністерства. Функції розроблення, моніторингу й оцінювання політики в галузі інспекції праці також можуть бути відокремлені від діяльності та інспектування на місцях.

У деяких країнах, особливо Азії та Африки, одночасно є два різні органи інспекції: один із них є спеціалізованим органом, що опікується питаннями безпеки та здоров'я на роботі, а другий — загальною службою, яка вирішує питання умов праці та (або) соціально-трудових відносин. Ці органи інспекції зазвичай підзвітні одному й тому ж міністерству та ефективно співпрацюють — або повинні співпрацювати — на національному й місцевому рівнях.

Хоча служба інспекції з найширшою сферою охоплення зазвичай підпорядкована міністерству праці, у деяких країнах є інші види інспекційних служб, підзвітних іншим урядовим відомствам або муніципальним органам, але сфера компетенції цих служб іноді частково збігається. Часто це буває у сфері пожежної безпеки, наприклад, де інспекція праці повинна підтримувати добрі відносини з місцевими пожежними службами.

Сфера діяльності або охоплена галузь промисловості. У багатьох країнах на додаток до головної служби інспекції праці є галузеві та технічні моделі. У деяких галузях, таких як добувна промисловість, сільське господарство, порти, морські перевезення, шельфові нафтогазовидобувні платформи, інспектування здійснюють посадовці, підзвітні не міністерству праці, а іншим міністерствам, наприклад, міністерству енергетики або міністерству сільського господарства. Працівники державного сектору також

можуть мати окрему службу інспекції праці, але дедалі більше країн поширюють на державне управління сферу дії загальної інспекції праці.

Тематика. У деяких країнах Центральної та Східної Європи міністерство охорони здоров'я часто відповідає за інспектування з питань охорони здоров'я та профілактики професійних захворювань, тоді як інспектування з питань безпеки праці є обов'язком міністерства праці.

Географічна/адміністративна сфера. У деяких федеративних або децентралізованих країнах (наприклад, в Аргентині та Італії) інспекційні відвідування в різних штатах або регіонах можуть проводитися автономно, навіть якщо на них поширюється єдине національне законодавство про працю. У деяких федеративних країнах ця система навіть складніша, оскільки системи інспекції праці в різних провінціях, штатах або територіях можуть бути різними (як, наприклад, в Австралії, Канаді та США). Є також держави з федеративною структурою, але з центральним органом інспекції праці (Нігерія, Бразилія, Російська Федерація). У деяких країнах місцеві органи влади й муніципалітети мають повноваження на проведення інспектування за власними нормативними актами або шляхом делегування з центрального рівня, наприклад, у сфері пожежної безпеки.



► Інспекція праці в Бразилії³¹

У Бразилії інспекція праці входить до сфери компетенції Міністерства праці та зайнятості й інтегрована в його організаційну структуру у вигляді Секретаріату інспекції праці (Secretaria de Inspeção do Trabalho, SIT). SIT відповідає за встановлення керівних принципів і за проведення інспекційних заходів, які здійснюють децентралізовані, але підпорядковані міністерству відділення, 27 регіональних суперінтендантів праці та зайнятості (Superintendências Regionais do Trabalho, SRTE). SIT повинен здійснювати моніторинг виконання правозастосовних заходів, заохочувати дослідження та вивчати пропозиції щодо законодавчих змін, пов'язаних зі сферою праці.

Інспектори праці мають право діяти на всій території держави, у міських і сільських населених пунктах, портах і на водних шляхах, охоплюючи всі підприємства, організації та робочі місця, як державні, так і приватні, професійні та некомерційні установи, а також іноземні судна в бразильських територіальних водах. Їхня роль полягає в перевірці додержання всіх законів і нормативних актів, зокрема тих, що стосуються безпеки та здоров'я в контексті трудових відносин і зайнятості, додержання угод, конвенцій та рішень колективних переговорів, угод між працівниками та роботодавцями, угод, договорів і конвенцій, ратифікованих Бразилією. SIT поділений на два департаменти — департамент інспекції праці й департамент безпеки та здоров'я на роботі.

³¹ Інспекція праці в Бразилії, інформаційні ресурси МОП.

У країнах із центральним апаратом інспекції праці та децентралізованими польовими службами, що йому підпорядковані, перевага полягає в тому, що легко встановлюється чітка відомча підзвітність і підтримка всіх питань інспекції праці. Така організація гарантує стабільність і наступність, що є неодмінними передумовами реалізації чинної та нової політики³². З іншого боку, ієрархічна й централізована структура може зменшувати гнучкість у вирішенні непередбачених і місцевих питань, у знаходженні рішень нових проблем і в стимулюванні відданості та новаторства інспекторів. У нецентралізованих системах забезпечити організаційну координацію та співпрацю може бути дуже складно, і часто через напруженість і дублювання роботи виникає суперництво й марно витрачаються ресурси, що спричиняє негативний вплив на ефективність і дієвість роботи інспекторів.

Інтегрована інспекція праці. Останніми десятиріччями декілька країн спробували об'єднати окремі органи інспекції в нові, більш інтегровані організації, з тим, щоб підвищити ефективність інспекційної роботи та посилити її дієвість. Приймавши методику «один інспектор — одне підприємство», такі країни, як Болгарія та В'єтнам, реорганізували свої системи інспекції в єдині установи й провели навчання інспекторів за ширшим спектром дисциплін. Результати виявилися позитивними як для роботодавців, так і для працівників, які отримали простіший доступ до професійних консультацій із питань зайнятості, а також для самих інспекторів. Хоча політичні та економічні обмеження можуть у деяких країнах заважати такій інтеграції, виглядає ймовірним, що ця тенденція збережеться і дедалі більше країн застосовуватимуть цей підхід у найближчому майбутньому.



► **Практичний приклад: навчання для інтегрованої інспекції праці, Болгарія, 1999–2005 роки**

Під час цього проєкту МОП, фінансованого Німеччиною, Болгарія здійснила реформу інспекції праці та переглянула свій Трудовий кодекс, з тим, щоб діяльність інспекції праці з правозастосування і консультування, питання безпеки та здоров'я на роботі й умов праці можна було інтегрувати в повсякденну роботу кожного інспектора.

Інтенсивна трирічна програма за методикою «тренінг для тренерів» підтримала перехідний період, протягом якого було підготовлено понад 300 інспекторів. Нова інтегрована інспекція зараз виконує свої функції за принципом «один інспектор — одне підприємство», а рівень її компетентності в плануванні та здійсненні інспекційних відвідувань у більш цілісний спосіб із використанням профілактичних методів інспектування значно підвищився.

³² МОП, *Інспекція праці: введення в професію*, Женева, 2002 р.

Завдяки такому комплексному підходу до інспектування кількість інспекційних відвідувань із питань безпеки та здоров'я на роботі й інших питань зросла з 20 251 у 1998 році до 32 271 у 2003 році. Кількість розглянутих скарг подвоїлася — з 3437 у 1998 році до 6857 у 2003 році. Крім того, у 2003–2004 роках служба інспекції прийняла на роботу понад 70 нових інспекторів. Очевидний успіх цього проєкту підтвердило незалежне оцінювання, проведене Комітетом старших інспекторів праці ЄС, яке засвідчило, що зараз Болгарія відповідає всім критеріям вступу до ЄС у сфері інспекції праці³³.

2.4 Соціальна функція інспекції праці

Інспекція праці виконує дуже важливу соціальну функцію в будь-якій країні. Як згадувалося вище, вона відповідає за забезпечення належного застосування чинного трудового законодавства на робочих місцях. Результатом виконання цієї функції має бути насамперед ефективний захист прав працівників, а також створення гармонійних трудових відносин і робочого середовища, яке сприяє збалансованому і сталому соціально-економічному розвитку.

У деяких країнах є юридичні або практичні обмеження на профспілкову діяльність і на захист прав працівників, тому працівники можуть ставати жертвами різних форм зловживань, найгіршими з яких є примусова праця, дитяча праця і особливо небезпечні роботи. Служба інспекції праці — майже єдина сила, яка забезпечує захист основних прав працівників.

У таких випадках інспектори праці відіграють ключову роль в усуненні дисбалансу між відповідними повноваженнями роботодавців і працівників, у забезпеченні додержання правових норм стосовно умов праці й загалом у захисті працівників. Якщо становище, в якому опинилися працівники, не відповідає чинному законодавству, інспектори праці повинні повідомляти про неналежні умови праці, щоб удосконалити неналежну правову базу та ініціювати здійснення виняткових заходів.

Отже, інспектори повинні не просто проводити інспекційні відвідування для перевірки відповідності умов праці трудовому законодавству, а й також виробляти почуття соціальної відповідальності, стаючи рушіями змін задля покращення трудового законодавства й умов праці в країні.

Зацікавлені суб'єкти та громадськість повинні добре усвідомлювати та підтримувати цю основоположну роль. Відданість органів інспекції праці та інспекторів праці цій ролі також має бути відображена в їхньому ставленні, поведінці та результативності

³³ [Labour inspection — General Survey of the reports concerning labour inspection conventions, International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report III \(Part 1B\)](#), p. 63.

роботи. Правильне ставлення до цієї соціальної функції повинно бути обов'язковою умовою для професії інспектора праці.

Рішення державних органів щодо повноважень, статусу, кадрового й ресурсного забезпечення інспекції праці повинні відповідати її заявленій важливості та зобов'язанням країни за міжнародним правом.

► 3. Принципи інспекції праці

Хоча авторитет будь-якої служби інспекції праці впливає з національного законодавства, основні аспекти ролей та обов'язків інспекторів висвітлені в Конвенції № 81 та підтримані Протоколом до неї 1995 року. У Конвенції № 81 визначені п'ять основних принципів створення і розвитку систем інспекції праці в державах-членах МОП, що її ратифікували.

1. НЕЗАЛЕЖНІСТЬ. Це основоположний принцип, від якого залежить авторитет інспекторів — і, отже, ефективність інспекційних служб. Незалежність інспекторів праці має подвійний характер: а) вони повинні бути незалежними від змін в уряді; б) вони повинні бути незалежними від зовнішнього впливу. Інспекція праці є обов'язком держави, державною функцією, а інспектори є державними службовцями, уповноваженими та зобов'язаними працювати незалежно й неупереджено. Статус державних службовців³⁴ вважався необхідним для персоналу інспекції як такий, що якнайкраще може гарантувати йому незалежність і неупередженість, потрібні для здійснення ним його функцій.

У низці країн міністерства мають власні внутрішні інспекційні служби для нагляду за захистом праці: це, наприклад, збройні сили, пошта і зв'язок або інші великі державні органи. Головний недолік таких внутрішніх інспекційних служб — відсутність їхньої незалежності від керівництва оперативних або виробничих підрозділів, які вони повинні інспектувати (і які їм іноді, можливо, доводиться критикувати). Отже, хоча такі служби мають важливу функцію, їх не можна розглядати як служби інспекції праці в значенні, встановленому в Конвенції № 81³⁵.

2. ПАРТНЕРСТВО з роботодавцями та працівниками. Неодмінною передумовою ефективної інспекції праці є тісна співпраця між службою інспекції та соціальними партнерами — як роботодавцями, так і працівниками.

Інспекція праці була створена для захисту працівників. Природно, що вони є головними клієнтами її послуг, і наявність тісних відносин між інспекторами праці й працівниками є неминучою та обов'язковою. Такі відносини можуть установлюватися на національному, регіональному та місцевому рівнях і на рівні підприємства — через профспілки, представників працівників у трудових радах і комітетах з охорони праці, профспілкових уповноважених або представників із безпеки та здоров'я на роботі. Водночас ефективність служб інспекції праці значно підвищується, якщо її підтримують узгоджені дії роботодавців та їхніх представників, як на національному, так і на місцевому рівнях.

³⁴ Супутні елементи статусу державного службовця, такі як стабільність зайнятості, привабливий рівень оплати праці та привабливі кар'єрні перспективи, є важливими основами незалежності, тому що вони роблять інспекторів праці більш незалежними від зовнішнього впливу.

³⁵ МОП, *Інспекція праці: введення в професію*, Женева, 2002 р.

- 3. СПІВПРАЦЯ** з іншими організаціями. Інспекція праці має вкрай важливе значення для забезпечення дотримання трудового законодавства на підприємствах, але в робочому середовищі, складність якого постійно зростає, цінним є її співпраця з іншими «зацікавленими сторонами». Це, зокрема, державні та приватні організації, такі як технічні, медичні та науково-дослідні інститути, заклади освіти та підготовки кадрів, поліція та пожежна служба, а також виробники та постачальники, архітектурні установи і страхові компанії.

Перелік організацій, з якими службам інспекції праці необхідно співпрацювати, варіюється залежно від країни відповідно до функцій та внутрішніх навичок служби інспекції, а також організаційної бази кожної країни. Для того, щоб максимально підвищити ефективність служб інспекції праці, компетентному органу слід проаналізувати ситуацію, визначити та реалізувати відповідні домовленості для заохочення цієї співпраці й забезпечити підтримку з боку цих установ.

- 4. ЗАПОБІГАННЯ.** Краще запобігти виникненню поганих умов праці, ніж потім застосовувати санкції чи карати винних через існування таких умов. Запобігання в контексті захисту праці означає рішучі заходи з усунення або зменшення ризику нещасних випадків на роботі та професійних захворювань, трудових спорів, конфліктів, несправедливого ставлення до працівників тощо шляхом забезпечення дотримання чинного законодавства. У запобіганні цим ризикам служби інспекції праці відіграють важливу роль для зменшення потенційної шкоди, соціальної та економічної, громадянам, підприємствам і суспільству загалом.

У практичному сенсі запобіжна роль служб інспекції передбачає посилення акценту на випереджальних заходах (здійснення планових профілактичних інспекційних відвідувань; оцінювання планів нових будівель, підприємств, обладнання, технологічних процесів тощо), а не зосередження переважно на заходах реагування (наприклад, на розслідуванні нещасного випадку, що вже стався, або реагуванні на подані скарги). Це передбачає також заохочення культури профілактики серед роботодавців і працівників як одну з довгострокових і кардинально важливих цілей інспекції праці.

- 5. УНІВЕРСАЛЬНІСТЬ.** У принципі, суспільство не повинно — а інспекція праці не може — зносити існування економіки, в якій певні категорії працівників захищені, а інші — ні. Мандат інспекції праці повинен рівною мірою поширюватися на всіх працівників і на всі підприємства в усіх галузях, як на приватні, так і на державні, у сільській місцевості та в містах, у формальній чи неформальній економіці, стосовно яких інспектори праці зобов'язані забезпечити застосування правових норм щодо умов праці та захисту працівників.

Як зазначено вище, Протокол 1995 року до Конвенції 1947 року про інспекцію праці поширює сферу застосування положень Конвенції на більшість інших підприємств, які ще не охоплені її дією³⁶.

Ця ідея про універсальність у сфері праці також спонукала Міжнародну конференцію праці заявити, що «положення трудового законодавства повинні рівною мірою застосовуватися до всіх працівників і до всіх підприємств.

Загальні стратегії забезпечення дотримання норм і запобігання відіграють важливу роль у забезпеченні справедливості на робочих місцях і, як наслідок, сталості підприємств та економічного зростання. Ці стратегії повинні охоплювати всіх працівників, зокрема працівників державного сектору, неформальної економіки, сільської економіки, сільського господарства й зон експортного перероблення (ЗЕП)»³⁷.

³⁶ Проте Протокол уповноважує країни, що його ратифікували, повністю або частково вилучати зі сфери його застосування такі категорії: найважливіші національні (федеральні) органи державної адміністрації; збройні сили (як щодо військовослужбовців, так і щодо цивільного персоналу); поліцію та інші органи громадської безпеки, а також виправні заклади (як щодо персоналу, так і щодо ув'язнених, які виконують роботи), якщо застосування Конвенції № 81 до будь-якої з цих категорій може спричинити особливі суттєві проблеми.

³⁷ [Resolution concerning labour administration and labour inspection. ILC, 100th Session, 2011](#) [Резолюція щодо адміністрації праці та інспекції праці, МКП, 100-та сесія, 2011 р.]

► 4. Статус інспекторів праці

4.1 Умови роботи інспекторів праці

Умови роботи інспекторів праці відіграють важливу роль у забезпеченні загальної якості діяльності служби інспекції загалом. Інспектори праці повинні:

- бути державними службовцями, статус і умови роботи яких забезпечують стабільність їхньої зайнятості;
- набиратися виключно з огляду на їхню кваліфікацію (водночас жінки повинні мати право бути призначеними до складу інспекції);
- мати відповідну підготовку й отримувати необхідні інструкції, інформацію та (або) підтримку³⁸ для виконання своїх обов'язків; бути компетентними у виконанні своїх обов'язків;
- бути неупередженими та незалежними від змін в уряді та небажаного зовнішнього впливу.

Крім того, рівень оплати праці та кар'єрні перспективи інспекторів повинні бути достатніми для того, щоб залучати та утримувати кваліфікованих працівників і захищати їх від небажаного зовнішнього впливу.

Інспекції на підприємствах повинні проводитися так часто й так ретельно, як це необхідно для забезпечення ефективного застосування відповідних правових норм³⁹. Проте у багатьох країнах штат інспекторів праці надто малий і не достатній для забезпечення мінімальної присутності інспекції праці на великих територіях. Обмежена кількість інспекційного персоналу є важливим фактором, і ця тема часто стає причиною занепокоєння органів адміністрації праці.

Ключовим питанням для багатьох служб інспекції праці є ресурси або їхній брак. Згідно з Конвенцією № 81, кількість інспекторів праці⁴⁰ має бути достатньою для забезпечення ефективного здійснення функцій інспекційної служби в усіх секторах економіки й визначається з належним урахуванням:

а. важливості обов'язків, які повинні виконувати інспектори, зокрема:

- кількості, типу, розміру й розташування підприємств, які підлягають інспектуванню;

³⁸ Служби інспекції праці повинні забезпечити, щоб інспектори праці могли одержувати спеціальну, технічну, наукову, юридичну, методологічну та іншу підтримку для виконання своїх обов'язків.

³⁹ Згідно зі ст. 16 Конвенції № 81.

⁴⁰ Згідно зі ст. 10 Конвенції № 81.

- ▶ чисельності та категорій працівників, зайнятих на цих підприємствах;
- ▶ кількості та складності правових норм, застосування яких слід забезпечити;

b. матеріальних засобів, наданих у розпорядження інспекторів;

c. практичних умов, за яких мають проходити інспекційні відвідування для того, щоб вони були ефективними.

Інспекторам мають бути забезпечені достатні приміщення та транспортні засоби для виконання їхньої роботи⁴¹. На практиці це може стати однією з найбільших проблем, які постають перед інспекторами. Зокрема, відсутність транспортних засобів може дуже сильно заважати роботі інспекторів, особливо на віддалених територіях, розташованих далеко від поселень, де є міський транспорт.

4.2 Повноваження інспекторів праці

Повноваження служби інспекції праці в будь-якій країні повинні забезпечувати, щоб інспектори мали право на здійснення заходів, необхідних для виконання покладених на них обов'язків. Головними та конкретними повноваженнями інспекції праці на втручання є:

- ▶ наглядові повноваження, зокрема право безперешкодного проходу без попереднього повідомлення на об'єкти, які підлягають інспектуванню, і право на безперешкодне інспектування;
- ▶ приписувальні повноваження, які дають інспекторам праці змогу вносити приписи щодо вжиття необхідних заходів (або ініціювати внесення таких приписів) для усунення недоліків, виявлених під час інспекційного відвідування;
- ▶ санкційні повноваження, а саме право вживати юридичних заходів щодо носіїв обов'язків, які не виконують законодавство.

Хоча повноваження служби інспекції праці в будь-якій країні впливають із національного законодавства, основні аспекти повноважень інспекторів визначені в Конвенції № 81 та закріплені Протоколом 1995 року. Згідно зі статтею 12 Конвенції № 81, інспектори праці мають право:

- a. безперешкодно, без попереднього повідомлення і в будь-яку годину доби проходити на будь-яке підприємство, яке підлягає інспекції;
- b. проходити в денний час до будь-яких приміщень, які вони мають достатні підстави вважати такими, що підлягають інспекції;

⁴¹ Ст. 11 Конвенції № 81.

с. здійснювати будь-який огляд, перевірку чи розслідування, які вони можуть вважати необхідними для того, щоб переконатися в тому, що правові норми суворо дотримуються, і зокрема:

(i) наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства з будь-яких питань, які стосуються застосування правових норм;

(ii) вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством із питань умов праці, для перевірки їхньої відповідності правовим нормам, і знімати копії з таких документів або робити з них витяги;

(iii) зобов'язувати вивішувати об'яви, які вимагаються згідно з правовими нормами⁴²;

(iv) вилучати або брати із собою для аналізу зразки матеріалів і речовин, які використовуються або оброблюються, за умови повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що матеріали або речовини були вилучені або взяті для цього.

Залежно від виявлених фактів недодержання норм інспектор уповноважений:

- ▶ віддавати законні накази й вимагати вжиття заходів, потрібних для усунення порушення законодавства або недоліків, виявлених в установках, обладнанні або методах виробництва, у встановлений ним строк;
- ▶ у разі безпосередньої загрози здоров'ю чи безпеці працівників вимагати негайного вжиття заходів для усунення виявленого порушення у встановлений строк, а у випадку невиконання цієї вимоги — вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню⁴³;
- ▶ застосовувати санкції та штрафи чи пропонувати компетентному органу розпочати процедуру застосування санкцій та штрафів або в момент порушення, або після того, як строк його усунення закінчився, а порушення не усунено;
- ▶ ухвалювати в кожному випадку рішення щодо того, чи слід робити попередження або давати поради або ж порушувати чи рекомендувати порушити правозастосовне провадження.

Як правило, подаючи заяви про порушення законодавства до органів прокуратури, інспектори праці користуються презумпцією визначеності та достовірності. У деяких країнах презумпція достовірності має певні обмеження, і від інспекторів праці вимагають надання системних доказів для підтвердження їхніх заяв.

⁴² Обов'язок вивішувати об'яви має забезпечити чітке інформування роботодавців і працівників про їхні права й обов'язки. У цьому контексті хорошою практикою буде використання спрощених та інтуїтивних графічних ілюстрацій до інструкцій із безпеки та охорони здоров'я на тих підприємствах, де є високий рівень неграмотності серед працівників.

⁴³ У будь-якому випадку застосовність цього повноваження вимагає наявності попередньо встановленого стандартного визначення терміна «безпосередня загроза».

4.3 Обов'язки інспекторів праці

Крім наданих їм розширених повноважень, інспектори праці також повинні виконувати певні обов'язки⁴⁴, а саме щодо неупередженості, збереження професійної таємниці та обережності щодо джерела скарг.

- ▶ **Неупередженість.** Для забезпечення неупередженості та незалежності інспекторів праці їм забороняється мати пряму або непряму заінтересованість у справах підприємств, які перебувають під їхнім контролем. У деяких країнах цей обов'язок уточнено, зокрема включено заборону на участь в управлінні підприємством, на придбання акцій або фінансових часток і на участь у використанні патенту чи торговельної марки. Обов'язок щодо неупередженості поширюється на пропозиції дарунків або послуг із боку роботодавців або працівників. У країн є засоби для забезпечення дотримання цього обов'язку: надання чіткої інформації; самостійне подання після призначення декларації про фінансові частки в підприємствах; дисциплінарні санкції, звільнення, кримінальні санкції тощо.
- ▶ **Збереження професійної таємниці.** Інспектори не повинні розголошувати виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси підприємств, які вони інспектують (навіть після залишення посади). Як правило, у випадку порушення професійної таємниці на інспекторів накладаються дисциплінарні санкції, передбачені державною службою, незалежно від цивільних або кримінальних санкцій.
- ▶ **Конфіденційність.** Інспектори повинні вважати конфіденційним джерело будь-якої поданої їм скарги на недоліки або порушення правових норм. Вони повинні утримуватися від повідомлення роботодавцеві про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв'язку з отриманням такої скарги, якщо скаржник прямо не дозволив цього. Якщо цей обов'язок не виконуватиметься, то працівники неохоче будуть повідомляти про порушення через страх можливих репресій із боку роботодавців.

4.4 Емоційно-оціночна характеристика інспекторів праці

На додаток до повноважень і обов'язків інспекторів праці, передбачених законодавством, є також інші професійні цінності та принципи стосовно їхнього ставлення і поведінки, яких вони повинні дотримуватися під час виконання своїх повсякденних завдань.

Деякими з найбільш доречних цінностей та принципів, яких повинні дотримуватися інспектори праці, є:

- ▶ соціальна прихильність;
- ▶ відданість державній службі;

⁴⁴ Ці обов'язки передбачені в ст. 15 Конвенції № 81 та ст. 20 Конвенції № 129.

- ▶ старанність і ефективність;
- ▶ відповідальність і належна дбайливість;
- ▶ авторитетність і надійність;
- ▶ чесність і справедливість;
- ▶ люб'язність і повага;
- ▶ об'єктивність, неупередженість і нейтральність;
- ▶ конфіденційність;
- ▶ доступність, прозорість і відкритість;
- ▶ економність;
- ▶ зразкова й етична поведінка;
- ▶ повага до закону;
- ▶ повага до людей;
- ▶ відсутність культурних і ґендерних упереджень у поведінці.

Хоча ці принципи та цінності основані на міжнародних трудових нормах, а також на належній практиці, визнаній на міжнародному рівні, вони покликані насамперед виправдовувати очікування громадян щодо стандартів державних послуг.

4.5 Кодекси поведінки різних організацій

Деякі з цих принципів і цінностей включені в національну політику в галузі інспекції праці, а деякі — у національне законодавство. У деяких країнах служби інспекції праці ухвалили спеціальні кодекси поведінки або етики, які регулюють норми поведінки, ставлення і судження інспекторів праці. У багатьох випадках ці кодекси орієнтовані не тільки на інспекторів праці, а й на всіх державних службовців. Наприклад, є кодекси етики та кодекси поведінки країн ОЕСР⁴⁵ та Глобальний кодекс чесності інспекції праці, розроблений МАІП.

▶ Глобальний кодекс чесності інспекції праці МАІП⁴⁶

Міжнародна асоціація інспекції праці (МАІП) ухвалила Глобальний кодекс чесності інспекції праці в червні 2008 року. Мета полягала в тому, щоб підкріпити професіоналізм роботи інспекторів праці та заохотити передову практику, надавши настанови щодо етичних норм, за якими можуть працювати інспектори. У кодексі наголошено на необхідності надання як державної, так і особистої підтримки в додержанні високих етичних норм. Він ґрунтується на шести основних цінностях. Це:

⁴⁵ [Ethics Codes and Codes of Conduct in OECD Countries](#) [Кодекси етики та кодекси поведінки країн ОЕСР]

⁴⁶ [Global Code of Integrity for Labour Inspection](#) [Глобальний кодекс чесності інспекції праці]

1. Знання й компетентність.
2. Чесність і справедливість.
3. Ввічливість і повага.
4. Об'єктивність, нейтральність і неупередженість.
5. Відданість і чуйність.
6. Узгодженість особистої та професійної поведінки.

Для того, щоб забезпечити дотримання цих кодексів інспекторами праці, ці кодекси необхідно належним чином пропагувати та, де необхідно, застосовувати в обов'язковому порядку. Вони можуть відігравати важливу роль у процесі набору кадрів та в зміцненні ключових аспектів професійної підготовки нових інспекторів.

Вони є корисними також для нагляду за роботою окремих інспекторів і оцінювання її якості або в процесі підвищення кваліфікації, особливо коли виникають нові ситуації, де є конкуренція інтересів, конфлікт інтересів або етичні проблеми в роботі з персоналом і населенням, які можна використовувати як навчальні можливості.

Керівники вищої та середньої ланки повинні виробляти в собі високий рівень компетентності для врегулювання складних ситуацій етичного характеру й надання інспекторам настанов, які відповідають нормативним актам, національній політиці та етичним кодексам.

Ухвалений МАІП Глобальний кодекс чесності інспекції праці включає «модель етичного ухвалення рішень», яка покликана допомогти інспекторам у визначенні належного способу дій при виникненні етичної дилеми.

► 5. Сучасні виклики для інспекції праці

Уже впродовж майже 175 років інспектори праці виконують свою роботу, покращуючи умови праці в межах широкого кола своїх обов'язків. Їхні досягнення в усьому світі можна перераховувати довго, а їхнім досвідом можна по-справжньому пишатися. Упродовж більшої частини цього періоду спосіб їхньої роботи відповідав традиційним правилам, яких продовжують дотримуватися служби інспекції з великим стажем і починають впроваджувати служби інспекції, створені не так давно.

Інспектори відвідують підприємство, щоб забезпечити дотримання законодавства про працю. Якщо вони виявляють факти його недотримання, вони вимагають виправити ситуацію, щоб підприємство-об'єкт відвідування припинило порушувати це законодавство, і, можливо, накладають санкції на тих, хто відповідає за порушення. Види санкцій останніми роками розширилися і зараз включають, наприклад, різні типи приписів, але вищезазначений принцип залишився незмінним.

Зараз, на початку третього тисячоліття, зміни відбуваються в усіх сферах нашого життя, і світ, в якому діють інспектори праці, не є винятком. Опишімо і проаналізуємо деякі з цих змін та ймовірні майбутні виклики для інспекторів праці.

5.1 Зміни в економічній ситуації та соціальній структурі

Коли країни переживають економічні кризи, головним пріоритетом, як правило, є власне зайнятість, а питання покращення робочого середовища відсувається на другий план. Це впливає як на наявні ресурси служб інспекції праці, так і на ресурси, які підприємства можуть витратити на покращення робочого середовища, що, своєю чергою, може призводити до напруженості між інспекцією праці та роботодавцями або профспілками.

Багато країн стикаються зі швидкими соціально-демографічними змінами, які сильно впливають на сферу праці. Серед найважливіших змін — трудова міграція і старіння населення, що працює. Обидва ці питання детально вивчаються в окремих модулях.

5.2 Зміни в структурі промисловості та організації праці

Останніми роками відбувалися відчутні зміни в структурі промисловості в розвинених країнах і країнах, що розвиваються, наприклад, зміщення від обробної промисловості в бік сфери послуг, зміна орієнтації підприємств на основні види діяльності, розвиток глобальних виробничо-збутових ланцюгів та поява системи роботи на цифрових платформах.

Зміни в структурі промисловості призвели до різкого збільшення кількості малих і середніх підприємств. Малі фірми у світі значно переважають великі як за кількістю, так і за часткою зайнятої на них робочої сили⁴⁷. Це особливо характерно для регіонів, що розвиваються, де, крім частки малих фірм у формальній економіці, структура промисловості характеризується великою часткою самозайнятих осіб і присутністю мікро- та малих фірм у неформальній економіці.

Таке подібнення великої промисловості на малі підприємства має істотні наслідки для роботи інспекторів праці.

5.3 Зміни в соціальних очікуваннях

Одночасно зі змінами в структурі та організації праці помітно посилилася занепокоєність населення через вплив ділової активності на людей і навколишнє середовище.

Завдяки технологічному прогресу громадськість зараз набагато краще поінформована навіть щодо доволі складних юридичних і технічних питань і більше готова пред'являти претензії регуляторним органам за вжиті (або не вжиті) дії стосовно інспекції праці. Час, коли люди поступалися за статусом і знаннями інспекторів, у багатьох країнах уже минув. Якщо люди почуваються скривдженими, вони скаржитимуться, звертатимуться до засобів масової інформації, а в деяких випадках порушуватимуть судовий позов проти регулятора. Відкритий уряд, зараз запроваджений у низці країн, дає змогу будь-якому громадянину читати урядові документи, протоколи, електронно-поштову кореспонденцію тощо й бачити, як і чому було ухвалено конкретне рішення з питань регулювання.

5.4 Зміни в характері небезпек, пов'язаних із роботою

Занепад у багатьох країнах традиційної важкої промисловості із високим рівнем трудомісткості спричинив сприятливий ефект, особливо щодо частоти нещасних випадків на роботі: цей показник зупинився на «плато». Значного зниження кількості нещасних випадків, яке з року в рік відбувалося в минулому, уже досягти неможливо, тому деякі країни випробують широкий спектр інноваційних ідей, щоб побачити, чи не можна ще більше опустити вищезгадане «плато».

- ▶ На зміну небезпекам, характерним для «важкої промисловості», прийшли нові загрози для здоров'я, спектр яких досить широкий – від біохімічних речовин і нанотехнологій до психосоціальних проблем.

⁴⁷ За даними ОЕСР (2002), у більшості країн ОЕСР МСП становлять від 96 до 99 відсотків загальної кількості підприємств. На мікропідприємства (0-9 працівників) припадає в середньому 78 відсотків усіх фірм, а на фірми з чисельністю працівників 0-49 осіб — мінімум 95 відсотків. *World Employment Report 2004-05: Employment, Productivity and Poverty Reduction, Geneva, 2005.*

- ▶ Виникла низка відносно нових загроз. Наприклад, COVID-19 та вплив хвороби на сферу праці змусили інспекторів праці переглянути пріоритети й реагувати на посилені вимоги шляхом адаптації стратегій, методик і робочих процедур.

5.5 Наслідки цих змін для інспекторів праці

Темпи, якими відбуваються ці зміни, швидко зростають, тому службам інспекції праці важливо постійно переглядати свої пріоритети й напрями діяльності, з тим, щоб вони відповідали наявній ситуації щодо зайнятості. Глобалізація викликала багато різноманітних економічних, соціальних і технічних змін, які вплинули не тільки на кожну окрему країну, а й на світ праці загалом. Потреба в системах інспекції є незаперечною, але настав час поміркувати над роллю й цілями інспекції праці, а також над розподілом компетентних кадрів і відповідальності та відповідним чином адаптувати ці аспекти. Важливо, приміром, урахувувати такі фактори, як дедалі сильніша диверсифікація робочої сили й необхідність запобігати дискримінації.

З огляду на розвиток соціально-демографічної ситуації, спричинений трудовою міграцією, старіння населення і збільшення частки жінок у робочій силі, службам інспекції праці необхідно приділяти більшу увагу розподілу ресурсів, розробленню нових нормативних актів і настанов та підвищенню компетентності інспекторів для вирішення цих проблем.

Зміни в організації праці й особливо зростання кількості малих фірм, підрядників і субпідрядників призвели до складніших форм взаємодії, ніж були раніше. Це спричинило наслідки для тих, хто несе загальну відповідальність за безпечні та гідні умови праці, а також для інспекторів праці. Інспектори тепер повинні вміти визначати сфери відповідальності на різних рівнях управління і додержуватися їх як під час проведення планових інспекційних відвідувань, так і — особливо — під час розслідування нещасних випадків на роботі, аварій та погіршення здоров'я через роботу.

Збільшення кількості підрядників і субпідрядників у галузях підвищеної небезпеки також призвело до втрати кваліфікації й досвіду в питаннях робочого середовища, через що зростає кількість нещасних випадків на роботі та професійних захворювань. Величезне збільшення кількості малих фірм також створило логістичну проблему для інспекторів. Багато малих фірм тільки починають працювати, як раптом переходять до нових власників, імовірно, зі зміною напрямку діяльності. Крім того, з огляду на велику кількість об'єктів, що потребують відвідування інспектором, керівництву органів інспекції праці необхідно ретельно розподіляти час і ресурси.

Зменшення кількості членів профспілок, особливо пов'язане з розпорошенням робочої сили на малі господарські одиниці, також має важливі наслідки для інспекції праці. На підприємствах, де профспілки не представлені, права працівників, умови праці й робоче середовище неможливо контролювати власними силами, отже, для забезпечення додержання трудового законодавства потрібні частіші візити інспекторів праці.

Ще один фактор полягає в тому, що зміни в соціальних очікуваннях потребують посилення прозорості та підзвітності інспекції праці, що неминуче позначається на діяльності служби інспекції й на поведінці інспекторів.

У промислово розвинених країнах роль інспекції праці останніми роками поступово змінюється, зокрема, у результаті посилення відповідальності підприємств за управління безпекою та здоров'ям на роботі. Для цього впроваджені механізми самооцінювання професійних небезпек, а інспекторам необхідно підвищувати свою кваліфікацію для консультування та перевірки цих управлінських навичок.

Вищезазначені «нові небезпеки», вплив технічного прогресу та підвищення складності нормативної бази, пов'язане з цими подіями, потребують від інспекторів праці нових, розширених технічних знань. До того ж краще розуміння проблем і викликів у галузі праці означає, що тепер інспектори повинні налагоджувати співпрацю з безліччю партнерів з економічної, соціальної та судової сфер, а також із вищими навчальними закладами й науково-дослідними установами.

У найменш розвинених країнах головним завданням залишається створення і функціонування системи інспекції праці за допомогою соціальних партнерів, згідно з принципами й настановами, викладеними у відповідних нормах МОП. Проте ще нагальнішою потребою є належна професійна підготовка інспекторів, з огляду на масштаб проблем, з якими їм доводиться мати справу.

► Резюме

Право працівників на гідні умови праці є одним з основних прав людини, правом, яке Міжнародна організація праці (МОП) прагне заохочувати із самого свого заснування в 1919 році. Уряди держав зобов'язані впроваджувати законодавство й політику, які сприяють створенню таких умов, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників, а також створювати служби інспекції праці, які наглядатимуть за належним застосуванням такого законодавства й політики, і заохочувати його додержання. Отже, такі служби є дуже важливою частиною загальної системи, яка забезпечує наявність гідних умов праці на практиці на рівні підприємства.

Головною міжнародною трудовою нормою з цього питання є Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81), яка утворює широку основу для функцій, принципів і обов'язків служб інспекції праці. Ця Конвенція на цей час ратифікована багатьма країнами, і майже в кожній країні зараз є та чи інша форма служби інспекції праці. У різних країнах такі служби організовані в різні способи, і розподіл ресурсів також помітно варіюється. Це відображає різні рівні економічного розвитку, політичної та професійної підтримки, різні національні пріоритети тощо. Однак функції служб інспекції праці часто є загалом схожими у світовому масштабі, практично відповідаючи тим, що визначені в Конвенції № 81.

Отже, інспекція праці є публічною функцією, організованою державою. На практиці служби та органи інспекції праці надають багато інформації та порад роботодавцям, працівникам та іншим особам під час відвідувань підприємств. Ця функція є вкрай важливою для ефективної роботи цієї системи. Де необхідно, зазвичай як останній можливий спосіб, інспектори можуть застосовувати свої повноваження для вжиття формальних правозастосовних заходів для забезпечення відповідності законодавству.

Визначене законодавством коло повноважень служб інспекції праці також має свої особливості в різних країнах. Як докладно пояснювалося в цьому модулі, їхня сфера компетенції може бути дуже широкою та включати такі різноманітні питання, як безпека та здоров'я на роботі, соціальне забезпечення, робочий час і заробітна плата, соціальний діалог, трудові відносини та нелегальна зайнятість, дискримінація, дитяча праця і примусова праця.

Служби інспекції праці виконують свої обов'язки в складному середовищі, яке характеризується істотними змінами в низці сфер, зокрема в економічній ситуації та соціальній структурі, у структурі промисловості, в організації праці та зайнятості, у соціальних і політичних очікуваннях, у технології та в характері небезпек, пов'язаних із роботою.

► Бібліографія та додаткові джерела

IALI, 2008. *Labour inspection and sustainable globalisation*. <https://www.iali-aiit.org/ws/media-library/5a996c27c89644d5ac8aa38374c67cb2/labour-inspection-and-sustainable-globalization.pdf>

IALI, 2008. *Global Code of Integrity for Labour Inspection*. <https://www.iali-aiit.org/ws/media-library/ef7989b3b6944c2d9f77bed79a33dd76/global-code-of-integrity.pdf>

ILO, 2006. *General Survey of reports concerning Labour Inspection Conventions and Recommendations*, Report III (Part B), International Labour Conference, June 2006, Geneva. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

ILO, 2006. *Strategies and Practices for Labour Inspection*, ILO Governing Body, November 2006, Geneva. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>

ILO, 2005. Brochure on Conventions No. 81 and No. 129, Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108570.pdf

ILO, 2005. *The global challenges of labour inspection*, Labour Education, Vol. 2005/3-4, Nos 140–141, Geneva. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108666.pdf

ILO, 2002. *Labour Inspection within a modernized Labour Administration*, Lima https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_446_engl.pdf

ILO, 2002. *Labour Inspection — A guide to the profession*, Geneva. https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_836215/lang--uk/index.htm

Документи МОП

Конвенція 1947 року про інспекцію праці (№ 81), https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text

Рекомендація 1947 року щодо інспекції праці (№ 81), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/legaldocument/wcms_751588.pdf

Протокол 1995 року до Конвенції про інспекцію праці № 81, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/legaldocument/wcms_751589.pdf

Конвенція 1947 року про інспекцію праці на територіях за межами метрополії (№ 85), <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C085>

Конвенція 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129), https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114#Text

Рекомендація 1969 року щодо інспекції праці в сільському господарстві (№ 133), https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_101#Text

► Додаток 1. Міжнародна організація праці

Міжнародна організація праці (МОП) є спеціалізованою агенцією ООН, головна мета якої — сприяти соціальній справедливості та заохочувати права людини й трудові права, визнані в міжнародному масштабі.

МОП була заснована в 1919 році, слідом за руйнівною війною, для відстоювання бачення, побудованого на передумові, що загальний та тривалий мир може бути встановлений тільки за умови, що він ґрунтуватиметься на гідному ставленні до людей, які працюють. У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою агенцією і є єдиною «тресторонньою» агенцією, яка об'єднує представників урядів, роботодавців і працівників для спільного формування політики та програм. МОП виконує свою роботу через три головні органи.

Міжнародна конференція праці створює та ухвалює міжнародні трудові норми і слугує **майданчиком** для обговорення ключових питань у соціальній сфері та галузі праці. Вона також приймає бюджет Організації та обирає Адміністративну раду.

Адміністративна рада, виконавчий орган МОП, складається з 56 постійних членів (28 представників урядів, 14 представників роботодавців і 14 представників працівників). Вона проводить свої засідання тричі на рік (у березні, червні та листопаді). Її головними функціями є:

- ухвалення рішень стосовно політики МОП;
- визначення порядку денного Конференції;
- ухвалення проєкту програми та бюджету МОП для подальшого подання на Конференцію;
- вибори Генерального директора (на п'ятирічний термін із можливістю продовження).

Міжнародне бюро праці є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці. Воно є координаційним центром усієї діяльності МОП, яку воно готує під наглядом Адміністративної ради та під керівництвом Генерального директора. Станом на 2019 рік у штаб-квартирі Бюро в Женеві та 40 представництвах по всьому світі працювала 3 241 особа з більш ніж 148 країн.

МБП є глобальним органом, відповідальним за розроблення міжнародних трудових норм і нагляд за їх додержанням. Працюючи з державами-членами Організації, МБП прагне забезпечити практичне додержання трудових норм. Декілька сотень фахівців виконують місії у всіх регіонах світу за програмою технічної співпраці. Бюро також працює в таких напрямках, як проведення досліджень, розроблення документації та збирання інформації, результатом чого є велика кількість спеціалізованих досліджень, звітів і періодичних видань. Багатоманітні завдання МБП згруповані за чотирма стратегічними цілями:

- ▶ сприяти та втілювати в життя норми й основні принципи та права у сфері праці;
- ▶ розширяти можливості жінок та чоловіків для отримання гідної зайнятості та доходів;
- ▶ збільшувати охоплення та ефективність соціального захисту для всіх;
- ▶ зміцнювати трипартизм та соціальний діалог.

У МОП є ще дві установи:

- ▶ **Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень** (створений у 1960 році) сприяє проведенню досліджень, публічних дебатів і обміну знаннями з нових питань, що становлять інтерес для МОП та її складових — урядів, роботодавців і працівників.
- ▶ **Міжнародний навчальний центр** (створений у 1964 р., розташований у Турині (Італія)) є координаційним центром МОП із питань підготовки та розвитку людських ресурсів для урядів, організацій роботодавців, організацій працівників та інших соціально-економічних суб'єктів.

