



Міжнародна
організація
праці

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

Модуль

6

► Інспектування умов праці

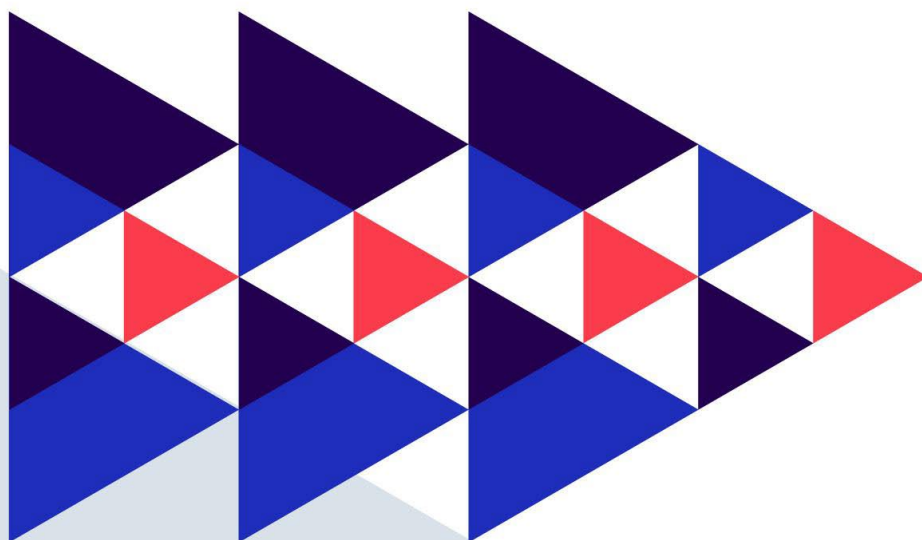


Українською мовою перекладено за підтримки Проєкту МОП за фінансування ЄС
[«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».](#)

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

► Модуль 6

Інспектування умов праці





► Про що цей модуль

У цьому модулі розглядаються деякі аспекти умов праці з посиланням на основні конвенції та рекомендації МОП, а також роль інспекції праці. Наприкінці модуля окремо висвітлюються деякі конкретні проблеми, що стоять перед інспекторами праці в здійсненні впливу на певні групи, які складніше охопити, і способи вирішення цих проблем на практиці.



► Цілі

Наприкінці цього модуля учасники зможуть:

- описати основні проблеми щодо головних умов праці (заробітної плати, робочого часу, організації праці, дискримінації, питань, пов'язаних із материнством);
 - посилатися на основні інструменти МОП щодо вищезгаданих умов праці;
 - обговорювати різні заходи, що можуть бути вжиті для покращення умов праці;
 - обговорювати роль інспекторів праці в заохоченні додержання відповідного національного законодавства і в сприянні належній практиці щодо вищезазначених питань.
-

► Зміст

► 1. Гідні умови праці: огляд	1
1.1. Основа діяльності МОП	1
1.2. Останні тенденції — від гнучкості до гнучкої безпеки	2
► 2. Заробітна плата й доходи	4
2.1. Глобальне питання	4
2.2. Мінімальна заробітна плата	5
2.3. Умови, які визначають заробітну плату	8
2.4. Відрахування	9
2.5. Повідомлення про заробітну плату	9
► 3. Робочий час	11
3.1. Проблеми та тенденції	11
3.2. Нормальна тривалість робочого часу та перерви для відпочинку	14
3.3. Понаднормовий час	15
3.4. Нічна праця	16
3.5. Житлові приміщення	16
3.6. Відпустка	17
► 4. Умови праці, пов'язані з материнством і сімейними обов'язками	19
4.1. Охорона материнства	19
4.2. Поєднання трудових і сімейних обов'язків	21
► 5. Організація праці	23

► 6. Інспектування умов праці	24
6.1. Інформаційно-роз'яснювальні кампанії	24
6.2. Додержання законодавства	24
6.3. Ефективне застосування санкцій	26
6.4. Навчання	26
► Резюме	28
► Бібліографія та додаткові джерела	31
► Додаток 1. Вибрані конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці щодо умов праці	33

► 1. Гідні умови праці: огляд

1.1 Основа діяльності МОП

Важливість гідних умов праці, як-от заробітна плата й робочий час, завжди була одним із ключових елементів діяльності МОП, як зазначено в Преамбулі її Статуту:

«...Беручи до уваги, що існують умови праці, які тягнуть за собою несправедливість, нужду та злидні для великої кількості людей, що породжує таке невдоволення, що піддаються небезпеці мир і згода в усьому світі; беручи до уваги термінову необхідність покращення цих умов шляхом, наприклад, регламентації робочого часу, включаючи встановлення максимальної тривалості робочого дня і робочого тижня...; гарантії заробітної плати, яка забезпечує задовільні умови життя; захисту трудящих від хвороб, професійних захворювань і нещасних випадків на роботі; захисту дітей, підлітків і жінок; пенсій по старості та інвалідності...; визнання принципу рівного винагородження за працю рівної цінності...».

Отже, перша ухвалена міжнародна трудова норма стосувалася робочого часу¹, третя — охорони материнства², після чого, майже за десять років, було ухвалено норму щодо заробітної плати³. Були також швидко ухвалені конвенції стосовно безпеки та здоров'я на роботі⁴, так само як і рекомендації щодо інспекції праці⁵.

У наступні десятиріччя було ухвалено багато міжнародних трудових норм із різних аспектів гідної праці для забезпечення комплексного захисту всіх працівників, незалежно від місця їхньої роботи та статусу, а також для заохочення рівності можливостей та ліквідації дискримінації. (Перелік основних документів МОП з умов праці наведений у Додатку 1.)

Більшість країн ухвалили національну політику та законодавство про умови праці, ратифікувавши вищезазначені та інші важливі міжнародні норми й забезпечивши правовий захист багатьох, якщо не всіх, працівників. Інспекційним службам був також наданий відповідний мандат щодо цих працівників і галузей, у яких вони зайняті.

Проте національне законодавство не є всеосяжним, і досі залишається багато працівників, яким закон не забезпечує захист щодо заробітної плати, робочого часу, безпеки та здоров'я на роботі тощо. Це особливо впливає на зайнятих у неформальній економіці, працівників-мігрантів, тимчасових працівників і поденників у сільському господарстві та будівництві, на малих і мікропідприємствах, домашніх працівників і надомників. Оскільки всі вони випадають зі сфери дії законодавства, такі підприєм-

¹ Конвенція 1919 р. про робочий час у промисловості (№ 1).

² Конвенція 1919 р. про охорону материнства (№ 3).

³ Конвенція 1928 р. про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати (№ 26).

⁴ Рекомендація 1919 р. щодо профілактики сибірки (№ 3); Конвенція 1921 р. про свинцеві білила в малярній справі (№ 13).

⁵ Рекомендація 1919 р. щодо інспекції праці (служби охорони здоров'я); Рекомендація 1923 р. щодо інспекції праці (№ 20).

ства та працівники також не охоплені мандатом інспекційних служб. Щобільше, навіть там, де закон усе ж забезпечує широке охоплення, службам інспекції праці дуже часто бракує ресурсів для того, щоб відвідувати такі підприємства регулярно — або взагалі відвідувати, а працівники рідко коли бачать інспектора. Умови праці, безпека та здоров'я на роботі взаємозв'язані, і сукупний ефект може бути нищівним. Наприклад, несправність машини, поєднана з надмірною понаднормовою роботою, підвищує ризик травмування або нещасного випадку.

Кожний елемент умов праці є важливою та невіддільною частиною робочого середовища загалом. Проте деякі з цих елементів справляють тяжкий вплив на якість життя працівників та їхніх сімей, зокрема, на заробітну плату й робочий час, ніж інші.

1.2 Останні тенденції — від гнучкості до гнучкої безпеки

У 1980-х і 1990-х роках прискореними темпами відбувалися зміни на ринках праці всього світу, мета яких полягала в посиленні їхньої гнучкості та зміцненні спроможності підприємств краще конкурувати в глобалізованому світі.

Ці зміни зосереджувалися в основних сферах умов праці, щоб допомогти підприємствам:

- ▶ коригувати обсяг і строки трудовитрат залежно від попиту;
- ▶ змінювати рівень заробітної плати згідно з продуктивністю праці та платоспроможністю;
- ▶ розподіляти працівників по завданнях з урахуванням змін у попиті.

У деяких країнах були ухвалені поправки до законодавства, які дали підприємствам змогу вносити зміни в трудові договори (*зовнішня кількісна гнучкість*), у робочий час (*внутрішня кількісна гнучкість*), у системи оплати праці (*гнучкість заробітної плати*) та в організацію праці (*функціональна гнучкість*).

На початку 2000 року потреба в пошуку балансу між гнучкістю та безпекою (щодо гідної праці, гідної оплати праці, навчання протягом усього життя, умов праці, захисту від дискримінації та несправедливого звільнення, підтримки у випадку втрати роботи, права на збереження набутих соціальних прав у разі переходу на іншу роботу) призвела до виникнення концепції *гнучкої безпеки*.

У червні 2008 року був погоджений новий міжнародний інструмент — Декларація про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації. У ній згадано основні принципи МОП і сформульовано підхід урядів і організацій роботодавців та працівників до заохочення врівноваженої соціально-економічної політики. Серед іншого, у Декларації було підтверджено необхідність реалізації «політики щодо заробітної плати й заробітків, робочого часу та інших умов праці, спрямованої на забезпечення можливостей для всіх брати участь на рівних умовах у розподілі плодів прогресу, а також прожиткового мінімуму для всіх зайнятих та тих, хто потребує такого захисту».

Нещодавно спалах COVID-19 спричинив безпрецедентні зміни у світі праці, тому що значній частині робочої сили довелося працювати в дистанційному режимі, якщо її функції це уможливлювали. Кількість осіб, що працюють дистанційно на умовах неповного чи повного робочого часу з роками зростала й до цього (Eurostat, 2018), але пандемія пришвидшила ухвалення роботодавцями політики щодо дистанційної роботи. Дистанційна робота надає працівникам можливість користуватися гнучкішим графіком і вільно працювати з будь-якого місця, а не тільки в приміщенні роботодавця. Можуть бути й ризики, наприклад, утрата контактів із колегами та збільшення кількості робочих годин і (або) робочого часу, тож ці ризики вкрай важливо передбачувати та попереджати⁶.



► Основна інформація про дистанційну роботу

Що таке дистанційна робота?

Дистанційну роботу визначають як використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), як-от смартфони, планшети, ноутбуки та настільні комп'ютери, для виконання роботи поза межами приміщень роботодавця (Eurofound and ILO, 2017). Інакше кажучи, дистанційна робота означає роботу, виконувану за допомогою ІКТ не за місцем розташування роботодавця.

Дистанційна робота повинна виконуватися за добровільною угодою між роботодавцем і працівником. Крім домовленості щодо місця виконання роботи (вдома у працівника чи десь в іншому місці), необхідно уточнити ще низку аспектів, а саме кількість робочих годин або робочий графік, комунікаційні засоби, якими слід користуватися, роботу, яку необхідно виконати, механізми нагляду та порядок звітування про виконану роботу.

Дистанційну роботу зазвичай не визначають так, щоб вона охоплювала осіб, що працюють на цифрових платформах або зайнятих в економіці вільного заробітку. Наприклад, фрилансер, що працює переважно вдома, не може бути класифікований як дистанційний працівник, але може бути віднесений до категорії надомників згідно з положеннями [Конвенції МОП 1996 року про надомну працю \(№ 177\)](#).

Дистанційна робота й безперервність?

Політика щодо дистанційної роботи може бути невіддільним компонентом будь-якого плану забезпечення безперервності діяльності. У випадку непередбаченої події (екстремального погодного явища, тероризму, пандемії), яка перешкоджає працівникам виконувати роботу у звичайних умовах офісу чи підприємства, можливість дистанційного режиму дає їм змогу виконувати роботу в іншому місці та в такий спосіб підтримувати функціонування їхньої організації.

⁶ [Practical guide on teleworking during the Covid-19 pandemic and beyond](#), ILO, July 2020 [Дистанційна робота під час та після пандемії COVID-19. Практичний посібник. МОП, липень 2020 р.]

► 2. Заробітна плата й доходи

2.1 Глобальне питання

Згідно з Конвенцією МОП 1949 року про захист заробітної плати (№ 95)⁷, термін «заробітна плата» означає «будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах і встановлені взаємною угодою або національним законодавством чи нормативними актами, які роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного трудового договору, працівникові за працю, яку виконано або має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано».

Заробітна плата й доходи є ключовим компонентом умов праці всюди. Рівень життя і джерела існування годувальників та їхніх сімей залежать від розміру заробітної плати, строків і порядку її коригування та виплати. Заробітна плата допомагає визначити загальне споживання і економічну результативність у всіх країнах. Більшість людей працюють для того, щоб заробляти гроші, але в багатьох частинах світу доступ до належної та регулярної заробітної плати не гарантований.

У багатьох країнах невивплата заробітної плати призвела до величезних обсягів заборгованості з її виплати, і заробітна плата іноді виплачується облігаціями, виробленими товарами й навіть речовинами, що викликають залежність, зокрема алкогольними напоями. Велика заборгованість із виплати заробітної плати пов'язана з борговою залежністю та рабством. У деяких країнах працівники втрачають заробітну плату, коли їхній роботодавець стає банкрутом.

Традиційно роботодавець пропонує заробітну плату на основі звичайної ставки для цієї роботи, а працівник приймає запропоновані умови. Теоретично працівники вільно можуть обговорювати розмір заробітної плати й відмовлятися від умов, які вони вважають неприйнятними. Проте на практиці вони часто не можуть вести переговори з роботодавцем на рівних, особливо коли є надлишок робочої сили.

Під час економічної кризи 2008 року попит на робочі місця і заробітну плату посилився ще більше. У Доповіді МОП щодо заробітної плати у світі у 2020–2021 роках описано та проаналізовано динаміку низки показників заробітної плати, зокрема середньої заробітної плати, нерівності між чоловіками та жінками в заробітній платі, різниці між високою та низькою зарплатою, частки заробітної плати у ВВП, мінімальної заробітної плати за законом або за результатами переговорів. Хоча 1995–2007 роки характеризувалися загалом сприятливим економічним кліматом, глобальний економічний спад, що спостерігався з того часу, спричинив величезний вплив на зайнятість і заробітну плату. Криза 2009 року ще більше зменшила заробітну плату, а чисельність бідних, що працюють, зростає також у промислово розвинених країнах, ставши однією з основних причин перегляду макроекономічної, фінансової та соціальної політики.

⁷ Конвенція 1949 р. (№ 95).

МОП установила, що в результаті пандемії COVID-19 за перше півріччя 2020 року у двох третинах країн, щодо яких є офіційні дані, місячна заробітна плата або впала, або зросла повільнішими темпами й що ця криза може спричинити величезний тиск на заробітну плату в бік її зниження.

Деякі інші тенденції

У промислово розвинених країнах спостерігається посилення тенденції до *прив'язування оплати праці до результатів роботи* (т. зв. «оплати праці за результатами», або ОПР). Отже, оплата праці може залежати від:

- ▶ *фінансових результатів фірми* — через схеми участі в прибутках (як показник використовується прибуток підприємства або відповідного підрозділу);
- ▶ *продуктивності праці (та (або) інших оперативних цілей)* — через плани участі в доходах, прив'язані до продуктивності, якості, скорочення витрат та інших факторів;
- ▶ *кваліфікації працівників* — через виплати за компетентність за результатами оцінювання нових набутих компетенцій.

Будь-яка зміна в політиці та законодавстві щодо заробітної плати повинна в будь-якому разі враховувати основні міжнародні трудові норми щодо заробітної плати, які передбачають її регулярну виплату, встановлення рівнів мінімальної заробітної плати й компенсацію невиплаченої заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця.

2.2 Мінімальна заробітна плата

Мінімальна заробітна плата — це мінімальна сума, яка повинна виплачуватися більшості працівників у країні, як правило, у погодинному, поденному або помісячному розрахунку, і яка в ідеалі має встановлюватися в такому розмірі, який дає змогу задовольняти мінімальні потреби працівника та його сім'ї з огляду на економічні та соціальні умови, що переважають у країні.

Головна мета мінімальної заробітної плати — захист найбільш низькооплачуваних працівників, і мінімальну заробітну плату в країні можна вважати достатньою для забезпечення гідного рівня життя працівників та їхніх сімей.

Мінімальна заробітна плата, встановлена законом або шляхом переговорів, є у 90 відсотках 187 держав-членів МОП. Системи мінімальної заробітної плати сильно різняться в розрізі країн і можуть бути як простими, так і дуже складними. У світовому масштабі близько половини країн, де мінімальна заробітна плата встановлюється законом, мають єдиний національний розмір мінімальної заробітної плати; у решті діють складніші системи з багатьма ставками мінімальної заробітної плати, що визначаються залежно від галузі діяльності, професії, віку працівника або географічно-

го регіону. Різні системи відповідають вимогам Конвенції 1970 року про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131), яка вимагає широкої сфери застосування, повномасштабних консультацій із соціальними партнерами, рівнів, які враховують економічні фактори й потреби працівників та їхніх сімей, регулярного коригування і заходів із забезпечення ефективного застосування⁸. Їх слід регулярно аналізувати й періодично переглядати з урахуванням динаміки соціально-економічних відносин, наприклад, темпів інфляції.

Для певних галузей економічної діяльності або категорій працівників можуть установлюватися різні ставки, або ж можна до всіх, хто працює, застосовувати ставки мінімальної заробітної плати, встановлені законом. Наприклад, молодим працівникам, як-от учні, заробітну плату можна встановлювати у відсотках від мінімальної. Проте за винятком механізмів учнівства, система, яка передбачає меншу мінімальну заробітну плату для молодих працівників на основі припущення про те, що вони не виконуватимуть роботу в кількісному та якісному виразі на одному рівні з дорослими працівниками, не є правильною.

У багатьох країнах, зокрема і промислово розвинених, вплив мінімальної заробітної плати зменшено шляхом її скасування або підірвано через примусове заморожування, відсутність періодичного коригування і (або) встановлення нижчих рівнів мінімальної заробітної плати для окремих категорій працівників, зокрема для молодих осіб.

Необхідно дотримуватися основоположного принципу рівного винагородження за працю рівної цінності, і, звичайно, будь-який закон про мінімальну заробітну плату повинен бути гендерно нейтральним і не містити ознак дискримінації.

Загальною характеристикою працівників, які отримують мінімальну заробітну плату на рівні мінімальної погодинної заробітної плати або менше неї, полягає в тому, що вони розташовані на нижчому кінці шкали доходів домогосподарств, водночас жінки, як правило, надмірно представлені серед низькооплачуваної робочої сили. Між іншим, як показано в літературі, у багатьох випадках мінімальна заробітна плата звужує розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками.

Забезпечення виплати мінімальної заробітної плати

Багато підприємств платять своїм працівникам набагато менше, ніж установлена в країні мінімальна заробітна плата, особливо в країнах, що розвиваються.

За оцінками, 327 мільйонів найманих працівників світу отримують заробітну плату на рівні мінімальної або менше. 266 мільйонів із них, що становить майже 15 відсотків усіх найманих працівників, заробляють у своїх країнах менше погодинної мінімальної заробітної плати — або тому, що вони не підпадають під дію відповідного законодавства, або через недотримання цього законодавства. У регіональному розрізі най-

⁸ [Global Wage Report](#), ILO, 2020-21 [МОП, Заробітна плата у світі у 2020–2021 роках]

більша частка працівників, які заробляють менше мінімальної заробітної плати, — в Африці (орієнтовно 21 відсоток). В абсолютному вираженні, однак, найбільша частка таких працівників — в Азійсько-Тихоокеанському регіоні, де, за оцінками, менше мінімальної заробітної плати отримують 134 мільйони найманих працівників (16 відсотків загальної чисельності найманих працівників у регіоні). В Америці частка таких працівників — 17 відсотків, тоді як у Європі та Центральній Азії цей показник становить майже 13 відсотків загальної чисельності працівників у регіоні⁹.

Неформальний статус і недодержання законодавства також знижують ефективність мінімальної заробітної плати. Недодержання законодавства має негативні наслідки не лише для працівників та їхніх сімей, права яких порушуються, а і для тих роботодавців, які виконують закони, тому що це надає неправомірну цінову перевагу тим підприємствам, які від цього ухиляються.

Надання працівникам можливості здійснювати своє право на стягнення невиключеної заробітної плати — це невіддільна складова забезпечення виконання законів про мінімальну заробітну плату. Отже, мінімальну заробітну плату необхідно супроводжувати надійними правозастосовними механізмами.

Службам інспекції праці належить відігравати важливу роль у проведенні випереджувальних інспекційних відвідувань і розгляді скарг. Проте коли мова йде про заробітну плату, є тенденція починати інспектування за фактом отримання скарг замість того, щоб заздалегідь визначати об'єкти відвідування в межах програм і стратегій інспекції праці. Було б корисно включати до випереджувальних стратегій інформаційно-роз'яснювальні кампанії та аналіз рівнів додержання законодавства на основі статистики праці, використовуючи в доречних випадках нові технології. Одним із прикладів належної практики в цій царині є «Калькулятор оплати та умов праці» (РАСТ)¹⁰.

Інспектори праці повинні мати можливість входити на підприємства, що підлягають інспектуванню, перевіряти документацію із заробітної плати та інші матеріали, проводити бесіди з працівниками й адміністрацією, після чого оголошувати попередження або застосовувати адміністративні процедури для примусового забезпечення виплати заробітної плати й (або) накладення санкцій у випадку недодержання законодавства¹¹.

В Ізраїлі згідно із Законом 2011 року про посилення правозастосування щодо законодавства про працю відомства системи адміністрації праці уповноважені штрафувати роботодавців за порушення щодо мінімальної заробітної плати за допомогою адміністративних проваджень за прискореною процедурою. До ухвалення цього закону єдиним засобом правового захисту було кримінальне переслідування. Завдяки проведеній реформі можливість карних санкцій була доповнена фінансовими санкціями,

⁹ [Global Wage Report](#), ILO, 2020-21 [Глобальний звіт про заробітну плату, МОП, 2020-2021]

¹⁰ <https://calculate.fairwork.gov.au/FindYourAward>.

¹¹ ILO General Survey on Labour Inspection (2006) [МОП, Загальний огляд із питань інспекції праці (2006)].

що дало змогу вдосконалити процедуру накладення штрафів. Ці заходи супроводжувалися набором 120 нових співробітників інспекції праці¹².

У китайській провінції Шеньчжень бюро з питань праці та соціального забезпечення відкрило спеціальну службу із сімома «гарячими лініями» для подання скарг про невиклату заробітної плати.

В Об'єднаних Арабських Еміратах із 2009 року всі підприємства зобов'язані за законом виплачувати заробітну плату як працівникам-громадянам країни, так і працівникам-мігрантам через банки та інші установи, що надають фінансові послуги. Ця система надає Міністерству праці вичерпну базу даних про заробітну плату й електронний механізм контролю виплати заробітної плати підприємствами на території країни. Крім того, ця система дає змогу своєчасно виявляти затримки виплати заробітної плати й надає органам влади можливість застосовувати санкції до компаній, які не виконують установлені вимоги.

У багатьох країнах профспілки та організації працівників відіграють ключову роль у забезпеченні справедливої та належної оплати праці їхніх членів. Наприклад, в Індії та Ізраїлі організації працівників можуть подавати до суду позови за невиклату заробітної плати від імені зацікавлених працівників. Проте ця послуга недоступна вразливим працівникам, мігрантам і зайнятим у неформальній економіці, для яких захист, надаваний органами інспекції праці, є тим більш важливим.

2.3 Умови, які визначають заробітну плату

Фактичні рівні заробітної плати визначаються в трудових договорах, які також містять детальний виклад відповідних умов. Працівники повинні бути поінформовані про умови, застосовні до їхньої заробітної плати, перш ніж вони стануть до роботи, зокрема про встановлений розмір заробітної плати, метод її обчислення, періодичність виплати, місце виплати та умови, на яких можуть здійснюватися відрахування.

Працівники також повинні бути захищені від необхідності приймати в рахунок їхньої заробітної плати товари, якість яких не відповідає нормам; необхідною умовою є виплата значної частини заробітної плати готівкою.

Відповідно до Конвенції 1949 року про захист заробітної плати (№ 95), заробітна плата повинна виплачуватися тільки грішми, що мають законний обіг, а виплата у формі векселів, бонів, купонів заборонена. Проте можлива часткова виплата заробітної плати в натуральній формі, за умови, що така натура призначена для особистого користування працівника та його сім'ї й здійснюється за справедливою та розумною ціною.

Цей принцип знаходить своє повне вираження не тільки в періодичності виплат заробітної плати, а й у додатковому обов'язку щодо швидкого й повного здійснення виплати всіх невикланих сум при розірванні договору. Невиплата всієї суми заробіт-

¹² State of Israel/Ministry of Economy, Second Progress Report on the Implementation of OECD Recommendations — Labour Market and Social policies, August 2015 [Міністерство економіки Держави Ізраїль, Другий звіт про стан виконання рекомендацій ОЕСР щодо ринку праці та соціальної політики, серпень 2015 р.].

ної плати за раз через якусь особливу причину може допускатися, але така практика має бути винятком, і, як правило, заробітна плата повинна виплачуватися повністю та вчасно.

Наявність юридичної основи для регулярної виплати заробітної плати є найважливішим фактором, особливо для вразливих працівників, як-от сезонні працівники або працівники-мігранти.

Крім того, виплата заробітної плати повинна здійснюватися безпосередньо відповідному працівнику, і не повинно бути жодних обмежень щодо вільного розпорядження працівниками своєю заробітною платою: використання заробітної плати повинно бути вільним від обмежень.

2.4 Відрахування

Згідно з Рекомендацією 1949 року щодо захисту заробітної плати (№ 85)¹³, доречно встановлювати верхню межу відрахувань, щоб вони були не надто великими й не позбавляли працівників базового мінімального доходу, потрібного для утримання їх самих та їхніх сімей. Важливо встановити конкретні межі для кожного виду відрахувань із заробітної плати (наприклад, прибуткового податку або внесків на соціальне забезпечення), а також передбачити загальний ліміт, нижче якого заробітна плата не може бути зменшена. Відрахування мають зазначатися в розрахунковому листі, який роботодавець зобов'язаний видавати працівникові під час кожного платежу. Відрахування із заробітної плати в жодному разі не може здійснюватися як засіб забезпечення трудової дисципліни.

2.5 Повідомлення про заробітну плату

Працівники повинні детально знати умови, що діють стосовно їхньої заробітної плати.

Працівникам мають видаватися розрахункові листи, а роботодавці повинні вести відповідний облік. На момент кожної виплати розрахунковий листок повинен містити повні дані про заробітну плату, як-от:

- ▶ найменування роботодавця чи підприємства;
- ▶ особа працівника, дата прийняття на роботу і вид договору;
- ▶ загальна сума заробітної плати, виплачена за період оплати;
- ▶ ставка заробітної плати;
- ▶ дата й місце виплати та охоплений період оплати;
- ▶ усі доплати до заробітної плати або відрахування з неї;

¹³ [Рекомендація](#) 1949 р. (№ 85).

- ▶ загальна сума виплат за понаднормову роботу;
- ▶ загальна кількість годин, відпрацьованих за період оплати.

Така документація є корисною для інспекторів праці під час відвідування ними підприємств, зокрема для того, щоб пересвідчитися, що мінімальна заробітна плата виплачується згідно з умовами й положеннями договорів.

► 3. Робочий час

3.1 Проблеми та тенденції

Як і заробітна плата, робочий час має дуже значний вплив на повсякденне життя працівників. Міжнародна спільнота визнала його важливість тим, що найперша конвенція МОП стосувалася встановлення восьмигодинного робочого дня і 48-годинного робочого тижня, за деякими обмеженими винятками¹⁴. Головна мета ухвалення цієї конвенції полягала в забезпеченні хоча б мінімального захисту з подальшим поступовим покращенням умов (за можливості).

Основне завдання регулювання робочого часу й періодів відпочинку традиційно полягає в гарантуванні принаймні мінімального рівня захисту працівників із подальшим покращенням забезпечених умов.

Головна увага в регулюванні робочого часу зазвичай приділяється кількісним факторам, але якісні аспекти також мають важливе значення. Працівників справедливо хвилює не тільки те, скільки годин вони працюють, скільки вони працюють понаднормово, які передбачені періоди відпочинку та відпустки, а й те, як цей час організований, які передбачені процедури щодо змінної роботи, роботи в нічний час, як забезпечуються гнучкі графіки. Сьогодні дедалі популярнішою стає робота на умовах неповного робочого часу, але це явище не обов'язково має позитивний характер: хоча така робота може бути зручною для деяких працівників, які мають інші важливі обов'язки, цей режим може також нав'язуватися і працівникам, які не мають бажання переходити на нього.

У нещодавній доповіді МОП про нестандартні форми зайнятості зазначено, що останнім часом зростає важливість режиму робочого часу, який передбачає істотні коливання тривалості робочого часу й непрогнозовану кількість робочих годин, особливо в промислово розвинених країнах, як засобу адаптації кадрового забезпечення відповідно до змін у потребах господарської діяльності¹⁵. Такий режим, який у вищезгаданих країнах зазвичай називають «роботою за викликом»¹⁶ або «нерегулярною зайнятістю», характеризується тим, що попереднє повідомлення про графік роботи надається за дуже короткий час до її початку, кількість робочих годин сильно колива-

¹⁴ Конвенція 1919 р. про робочий час у промисловості (№ 1).

¹⁵ ILO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva, 2016) [МОП, Нестандартна зайнятість у світі: аналіз проблем, формування перспектив (Женева, 2016)]. Див. також S. Burri, S. Heeger-Hertter and S. Rossetti, *On-call work in the Netherlands: Trends, impact and policy solutions*, ILO Working Paper (forthcoming, 2018); A. Adams and J. Prassl, *Zero-hours work in the United Kingdom*, ILO Working Paper (forthcoming, 2018); E. McCrate, *Unstable and on-call work schedules in the United States and Canada*, ILO Working Paper (forthcoming, 2018); I. Campbell, *On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia*, ILO Working Paper (forthcoming, 2018).

¹⁶ Там само, с. 29. Між «роботою за викликом» і «годинами за викликом» є різниця. У другому випадку працівникам необхідно перебувати в режимі очікування не у свій звичайний робочий час, оскільки їх можуть у разі потреби викликати для виконання роботи. Така практика поширена, наприклад, серед медичних працівників лікарень.

ється, а працівники мають лише незначний вплив — якщо взагалі мають — на встановлення строків виконання роботи¹⁷. Оскільки тривалість робочого часу у випадку роботи за викликом часто непередбачувана, а про необхідність такої роботи можуть повідомляти в останню хвилину, періоди відпочинку також стають невизначеними і працівники можуть не мати можливості відпочити, якщо вони чекають повідомлення з викликом на роботу¹⁸. З огляду на те, що ці тенденції укоренилися на ринках праці всього світу, політики розглядають питання про нові політичні та законодавчі заходи реагування на цю проблему.

Тенденції посилення внутрішньої кількісної гнучкості

Традиційно робочий час складався з роботи на умовах повного робочого часу впродовж зазначеної кількості годин на день (зазвичай восьми) та зазначеної кількості днів на тиждень (зазвичай п'яти). Час початку й закінчення роботи, перерви та періоди мінімального щоденного відпочинку були встановлені заздалегідь. У дедалі більшій кількості країн впроваджуються нові типи організації робочого часу — у більшості випадків для зміцнення здатності підприємства реагувати, швидко і з малими витратами, на коливання в попиті на товари та послуги з боку покупців, швидкість яких постійно зростає.

Гнучкість робочого часу (внутрішня гнучкість) — поняття не нове. У багатьох країнах такі механізми, як змінна робота, робота в нічний час і робота в неділю, практикується вже довгий час, хоча вони раніше й обмежувалися конкретними професіями та секторами, як-от готельно-ресторанне господарство, охорона здоров'я та деякі галузі обробної промисловості. Сьогодні відмінною рисою є поширення гнучкості робочого часу для різних категорій працівників і видів діяльності, а також багатоманітність форм, яких вона набуває, — від перерахунку робочого часу на рік до перенесення часу закриття магазинів і державних служб, скорочення робочого тижня та гнучкіших схем відпусток.

У Північній Америці деякі великі роздрібні магазини та підприємства громадського харчування використовують програмне забезпечення для планування за принципом «точно в строк» для визначення «оптимального комплектування кадрами» на основі прогнозів погоди, структури продажів та інших даних. Якщо продажі йдуть повільніше, ніж передбачалося, керівники можуть відправляти працівників додому, не чекаючи закінчення планової зміни, або навіть скасовувати зміни в останній момент, щоб скоротити витрати на утримання персоналу¹⁹. Усі ці фактори призводять до сильної мінливості робочого часу і графіків, іноді без будь-якої гарантованої кількості робочих годин на день чи тиждень.

¹⁷ S.J. Lambert, P.J. Fugiel and J.R. Henly, *Precarious work schedules among early-career employees in the US: A national snapshot*, 2014, https://ssascholars.uchicago.edu/work-scheduling-study/files/lambert.fugiel.henly_precarious_work_schedules_august2014_0.pdf [last accessed 8 Feb. 2018].

¹⁸ N. Ghosheh, *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, Conditions of Work and Employment Series No. 78 (Geneva, ILO, 2016).

¹⁹ ILO, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit., p. 29 [МОП, Нестандартна зайнятість у світі: розуміння викликів, формування перспектив, с. 29]

Дистанційна робота

З початку двадцять першого століття нові ІКТ (смартфони, планшети й ноутбуки) уможливили роботу поза межами звичайного місця роботи, особливо вдома. Спалах COVID-19 різко посилив цю тенденцію. Дистанційна робота практично стала стандартною формою зайнятості в деяких секторах. Серед переваг такого режиму для працівників — зменшення часу на поїздки на роботу й назад, більша самостійність і гнучкість в організації праці, кращий баланс між роботою та особистим життям, підвищена продуктивність праці. Недоліками є тенденція збільшення робочого часу, виникнення збігу між оплачуваною роботою й особистим життям («втручання роботи в життя») та інтенсифікація праці.

Надомна робота створює проблему для служби інспекції праці, від якої навряд чи слід очікувати виконання своєї наглядової місії в приватних домівках працівників за відсутності відповідної нормативної бази.

Як реакція на певні поширені проблеми, що останнім часом виникли через таку нову та багатоманітну форму, якої набула сфера праці, з'явилися «право на від'єднання» та відповідні правила. Люди повинні мати право за певних обставин припиняти зв'язок із роботодавцем. Одна з проблем, пов'язаних зі зростанням важливості нових технологій у професійному житті, яку нещодавно назвали «роботою без кінця», зараз вивчається в низці досліджень і національних політичних документів²⁰.

Підвищена інтенсивність праці

Наслідками підвищення інтенсивності праці є тенденція роботи у вихідні дні, графіки з нерегулярним або менш прогнозованим робочим часом та наявність крайнощів — або дуже обмеженої кількості робочих годин (недобровільної роботи неповний робочий час), або надмірно великої їх кількості (недобровільної понаднормової роботи). Ця тенденція підвищення інтенсивності праці та посилення непередбачуваності робочого часу може несприятливо позначатися на здоров'ї та добробуті працівників.

За останніми оцінками, опублікованими Всесвітньою організацією охорони здоров'я та Міжнародною організацією праці в журналі *Environment International*, надмірна тривалість робочого дня призвела у 2016 році до 745 тис. смертей від інсульту та ішемічної хвороби серця, що на 29 відсотків більше, ніж у 2000 році²¹.

²⁰ Eurofound and ILO, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, op. cit., p. 49 [Eurofound і МОП, Робота будь-коли й будь-де: вплив на світ праці].

²¹ *Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO* [ВООЗ, МОП, Надмірний робочий час як причина зростання смертності від серцево-судинних захворювань та інсульту]

3.2 Нормальна тривалість робочого часу та перерви для відпочинку

Нормальна тривалість робочого часу означає кількість годин, установлену законодавством, яка зазвичай становить максимум 48 годин на робочий тиждень, які чергуються з відповідними періодами відпочинку.

У певних секторах зайнятості, насамперед у будівництві, сільському господарстві, транспорті та громадському харчуванні, часто встановлюється довша тривалість робочого часу. Ці сектори мають певні особливості, які обумовлюють тенденцію до збільшення тривалості робочого дня: часто роботу доводиться виконувати в обмежені строки або протягом обмеженого сезону, а робоча сила часто складається з тимчасових працівників або поденників. Закони про робочий час зазвичай дають змогу робити винятки з положень про граничний робочий час, дозволяючи працювати більше годин без оплати понаднормової роботи.

Роботодавців слід зобов'язати сповіщати відповідних працівників, вивішуючи на підприємствах об'яви чи будь-яким іншим способом, про час початку й закінчення роботи; про час початку й закінчення кожної зміни (у разі змінної роботи); а також про перерви для відпочинку, що надаються в період роботи, оскільки вони не входять до кількості робочих годин і днів, відпрацьованих за тиждень²².

Заради безпеки, здоров'я і добробуту працівників важливо організувати робочий час так, щоб передбачити достатні періоди відпочинку: короткі перерви протягом робочого часу, довші перерви для прийому їжі та щоденний відпочинок. Короткі періоди відпочинку протягом нормального робочого часу призначені для відпочинку, відновлення сил і задоволення природних потреб, що дає змогу працівникам і далі функціонувати з хорошим станом здоров'я протягом часу, який витрачається на продуктивну діяльність. Такі періоди відпочинку, як правило, передбачені звичаєм або договором, залежно від обставин. Вони можуть включати перерви на чай або каву чи на молитву.

Гарантія щотижневого відпочинку є основоположною для захисту працівників. Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106) передбачає період відпочинку тривалістю мінімум 24 години щотижня. Наскільки це можливо, щотижневий відпочинок слід надавати одночасно всьому персоналові підприємства, причому так, щоб він збігався з днями, визнаними днями відпочинку за традиціями або звичаями. Тимчасові винятки з вимоги щодо щотижневого відпочинку повинні обмежуватися суворою необхідністю.

Може виникати потреба в інспектуванні підприємств не у звичайний робочий час, щоб можна було виявити факти зловживання або недодержання законодавства. Наприклад, інспекційні відвідування в нічний час можуть допомогти виявити факти незадекларованої праці, зокрема за участю мігрантів та дітей, у тому числі факти примусової праці.

²² Стаття 8(1) Конвенції № 1; стаття 11(2) Конвенції № 30; пункт 21(b) Рекомендації 1962 р. щодо скорочення тривалості робочого часу (№ 116).

3.3 Понаднормовий час

Понаднормовим часом є час, відпрацьований понад нормальний робочий час. Робота в понаднормовий час є «тимчасовим» або «періодичним» винятком із нормального робочого часу. Робота в понаднормовий час повинна бути добровільною, винятковою й не перевищувати встановлені законом межі, наприклад, максимум 2 години на день. Примусова понаднормова робота неприпустима.

Залучення працівників до роботи в понаднормовий час дозволяється національним законодавством більшості країн через бізнесові або економічні причини, наприклад, через надзвичайно великий обсяг роботи в конкретні періоди року. У багатьох країнах є закони або нормативні акти, якими встановлені верхні межі дозволеної кількості годин понаднормової роботи на день і на тиждень.

Як правило, понаднормова робота повинна оплачуватися за підвищеними ставками²³.

Виникають проблеми, якщо робота в понаднормовий час стає правилом, а не винятком. Її не слід офіційно закріплювати, тому що це може поставити працівників у складне становище. Перевагу більших заробітків завдяки оплаті понаднормової роботи можуть нівелювати наслідки перевантаження на роботі. Примусову понаднормову роботу іноді виявити не так просто. Крім того, понаднормову роботу можуть маскувати під підвищення заробітної плати, і працівники, які залежать від неї, можуть зазнавати значних фінансових труднощів, стикнувшись у реальності з тим, що понаднормові заробітки не є стабільними.

Здається, що небезпека є меншою, коли понаднормова робота здійснюється на всьому підприємстві, тому що профспілки або трудові комітети можуть легше це виявити, тоді як у випадку, коли понаднормовий режим роботи застосовується в індивідуальному порядку, ризик вище.

У певних секторах, як-от будівництво, сільське господарство, транспорт і готельно-ресторанний бізнес, низька заробітна плата стимулює працівників працювати понаднормово, тож понаднормова робота є незаперечним фактом життя. Скорочення понаднормової роботи вимагає виплати працівникам достатньої заробітної плати, щоб зменшити їхню потребу в такому режимі роботи.

Для того, щоб сприяти забезпеченню дотримання положень законодавства й договорів, Конвенції №№ 1 і 30 передбачають ведення обліку «додаткових відпрацьованих годин роботи» — іншими словами, понаднормового часу²⁴. На думку КЕЗКР, хоча ці конвенції вимагають обліку тільки додаткових годин, це також обов'язково передбачає облік і звичайного робочого часу²⁵. Рекомендація № 103 також закликає ве-

²³ Компенсація шляхом надання додаткового відпочинку найбільше поширена в законах промислово розвинених країн.

²⁴ Ліга націй, Міжнародна конференція праці: перше щорічне засідання, 1920 р., цит. твір., с. 35.

²⁵ МОП, Робочий час, 1967 р., цит. твір, п. 276.

сти такий облік, тому що він може бути потрібним для належної організації порядку щотижневого відпочинку, а Рекомендація № 103 закликає вести облік оплачуваних відпусток. Крім цього, Конвенція № 30 вимагає вести облік виплат, здійснених за понаднормову роботу.

Нові форми роботи, особливо дистанційна робота, часто супроводжуються гнучкішою організацією робочого часу. Через віддалений характер роботи це може ускладнити роботодавцям ведення обліку робочого часу. У багатьох країнах запроваджено процедури, які забезпечують електронний облік графіків роботи.

3.4 Нічна праця

Конвенцією МОП 1990 року про нічну працю (№ 171) нічну працю визначено як будь-яку роботу, яка здійснюється протягом періоду тривалістю не менше ніж сім годин підряд, охоплюючи проміжок між північчю та п'ятою годиною ранку.

Останніми роками змінна й нічна праця поширилися серед службовців, у роздрібній торгівлі, готельному бізнесі та громадському харчуванні, а також в інших сферах обслуговування і фінансів. За прогнозами, ця тенденція посилюватиметься, тому що дедалі більше фірм реагує на запити суспільства цілодобово й без вихідних.

Нічна праця може справляти значний вплив на здоров'я працівників. У них можуть виникати серйозні проблеми зі здоров'ям (зокрема розлади травної, серцево-судинної та кістково-суглобової систем, стрес і підвищений ризик раку молочної залози). З огляду на це, працівникам, зайнятим у нічний час, необхідно надавати певну компенсацію у формі оплачуваних відгулів або аналогічних пільг.

Крім цього, Конвенція МОП № 171 передбачає, що якщо працівника визнано тимчасово непридатним для нічної праці, роботодавець зобов'язаний перевести такого працівника на іншу роботу.

3.5 Житлові приміщення

Може також знадобитися інспектування житлових приміщень, наприклад, приміщень для працівників плантацій, які живуть на місці зі своїми утриманцями, або для сезонних працівників туристичної галузі. Це важлива сфера роботи, особливо стосовно працівників-мігрантів, де необхідно забезпечити, щоб вони мали гідне житло, як цього часто вимагають національні закони, а також гідні умови праці. Приклад ін-



спектування житлових приміщень наведений у вставці нижче.

► Інспектування житлових приміщень для працівників плантацій — Малайзія

Національне законодавство Малайзії вимагає від роботодавців забезпечувати мінімальні стандарти житла і догляду за дітьми для працівників плантацій та їхніх утриманців, а також наявність лікарень, медичних служб і об'єктів культурно-побутового призначення.

Інспектори праці сприяють додержанню цього закону, забезпечуючи, щоб житло для працівників було зручно розташовано, було чистим, безпечним і задовольняло їхні основні потреби. Житлові приміщення також повинні відповідати вимогам Конвенції 1958 року про плантації (№ 110) щодо мінімальної житлової площі на одного працівника, забезпечення санітарними помешканнями, пральнями, кухнями, питною водою, першою допомогою, медичним обслуговуванням тощо.

3.6 Відпустка

Щорічна відпустка

Мета відпустки — надати працівникові достатній час, вільний від роботи, для відпочинку і відновлення після накопиченої фізичної та розумової втоми. На додаток до права на щорічну відпустку в більшості країн передбачено ту чи іншу кількість додаткових днів щороку як офіційних вихідних, зазвичай для всіх працівників.

Робота у звичайні періоди щоденного відпочинку або в офіційні вихідні дні повинна бути добровільною, а офіційні вихідні не слід ураховувати в мінімальну щорічну відпустку.

У значній більшості країн право на щорічні оплачувані відпустки надають закони або нормативні акти. Це право зазвичай обумовлюється відповідним мінімальним стажем роботи. Оплата неробочих днів повинна якомога тісніше прив'язуватися до звичайного винагородження, хоча забезпечити це може бути складно.

Згідно з принципом, закладеним у Конвенції МОП № 132²⁶, працівник повинен отримати принаймні свою звичайну або середню винагороду. Працівникам слід дозволити використовувати свою щорічну відпустку без суворих обмежень. Роботодавці повинні отримувати згоду працівників на заміну щорічної відпустки грошовою компенсацією, а також виплачувати компенсацію щорічної відпустки в належному обсязі. Слід здійснювати ефективні інспекційні заходи, щоб забезпечити належне застосу-

²⁶ Конвенція (переглянута) 1970 р. про оплачувані відпустки (№ 132).

вання нормативних положень стосовно оплачуваних відпусток.

Навчальна відпустка

Оплачувана відпустка для здобуття освіти або професійної підготовки може набувати багатьох форм, але важливо те, що ця відпустка має надаватися на встановлений термін протягом робочого часу, без будь-якого зменшення заробітної плати або обмеження права на чергову відпустку.

Спеціальна відпустка за сімейними обставинами

Законодавство про працю часто передбачає спеціальну відпустку у випадку подій, які стосуються сім'ї працівника (наприклад, у випадку смерті або тяжкої хвороби близького члена сім'ї).

Примітка: цей аспект докладніше розглядається в наступній главі.



► Національні підходи до боротьби зі стресом на роботі

Останнім часом багато країн запровадили заходи для боротьби зі стресом, пов'язаним із роботою. У Франції, наприклад, усі підприємства повинні вживати конкретних заходів для зменшення стресу, пов'язаного з роботою, та супутніх психосоціальних захворювань²⁷. В інших країнах, як-от Велика Британія, широко оприлюднюються випадки того, як роботодавці успішно вирішили проблему такого стресу²⁸.

Інспекторам непросто розпізнати втому і стрес та вжити відповідних заходів за одне відвідування, але вони можуть виявити деякі з факторів, які спричиняють таку втому і стрес, наприклад, надмірну тривалість робочого часу й кількісне перевантаження. Крім того, проблеми, спричинені стресом, визнаються дедалі ширше, а їхні симптоми та причини добре задокументовані.

МОП створила низку навчальних матеріалів різними мовами, як-от [Навчальний комплект SOLVE: інтеграція заходів із підтримання здоров'я в політику з БЗР на робочих місцях](#), в яких розглядається проблема стресу та інші проблеми (паління, алкоголізм, наркоманія, ВІЛ/СНІД і насильство).

²⁷ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord_stress_travail_Fr.pdf.

²⁸ Див. HSE business solution case studies — <https://www.hse.gov.uk/stress/index.htm>.

► 4. Умови праці, пов'язані з материнством і сімейними обов'язками

4.1 Охорона материнства

Вагітність і материнство є особливо вразливим періодом для жінок, що працюють, та їхніх сімей. Майбутні матері та матері-годувальниці потребують особливого захисту заради збереження здоров'я їхніх дітей та їх самих і потребують відпустки достатньої тривалості для того, щоб народити дитину, відновитися та годувати немовля. Водночас вони також вимагають захисту, який гарантуватиме, що вони не втратять роботу просто через вагітність або відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Такий захист забезпечує не тільки рівний доступ жінок до зайнятості, а й збереження джерела їхнього доходу — часто життєво необхідного для добробуту всієї сім'ї. Охорона здоров'я вагітних і матерів-годувальниць та захист їх від дискримінації в галузі зайнятості є передумовою для досягнення істинної рівності можливостей та ставлення для жінок і чоловіків у сфері праці, а також для надання працівницям можливості рости дітей у безпечних умовах.

Конвенція 1952 року про охорону материнства (№ 103)²⁹ закликає до захисту прав жінок, що працюють, на поєднання материнства з обов'язками, що впливають із їхньої зайнятості. Захисні заходи для вагітних жінок і жінок, які нещодавно народили дитину, включають: запобігання дії факторів, небезпечних для здоров'я та безпеки (наприклад, заборону використання певних хімічних і біологічних засобів), під час вагітності та після неї; право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; право на перерви в роботі для годування дитини груддю; захист від дискримінації та звільнення; гарантоване право повернення на роботу після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Жінкам, що працюють, також слід давати змогу виконувати роботу, умови якої підходять для вагітних (без постійної зміни положення «сидячи» на положення «стоячи» й назад, без підймання важких предметів, без контакту з небезпечними хімічними речовинами), та надавати їм альтернативу роботі в нічний час як до народження дитини, так і після того.

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

Жінки, що працюють, повинні мати право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами й право на повернення на роботу після такої відпустки. Роботодавці повинні надавати післяпологову відпустку тривалістю мінімум шість тижнів, протягом якої вони не повинні вимагати від жінки відновити роботу; це має захистити здоров'я самої жінки та її дитини.

²⁹ Конвенція (переглянута) 1952 р. про охорону материнства (№ 103) і Конвенція 2000 р. про охорону материнства (№ 183).

Роботодавці не можуть примушувати вагітних працівниць звільнитися з роботи або припинити трудові відносини, а також не можуть змінити умови трудових договорів працівниць у бік погіршення після їхнього повернення з відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Водночас є юридичні та практичні формальності, яких необхідно дотриматися для того, щоб жінка могла взяти таку відпустку. Мета таких обов'язків полягає, серед іншого, у тому, щоб роботодавці могли вжити необхідних заходів для компенсації майбутньої відсутності працівниці на роботі та запобігти чи обмежити можливе порушення роботи підприємства шляхом знайдення заміни або перерозподілу завдань працівниці між іншими особами.

Перерви в роботі для годування дитини повинні включатися в робочий час і оплачуватися відповідним чином.

Тест на вагітність

Роботодавці не повинні дискримінувати жінок, що працюють, під час подання останніми заяв про прийняття на роботу, наприклад, установлюючи вимоги щодо можливої майбутньої вагітності або, як часто буває, щодо незаконного тесту на вагітність перед прийняттям на роботу.



► Скарги щодо проведення тестів на вагітність у Мексиці

Хоча уряд оголосив це незаконним, «проведення тесту на вагітність залишається в Мексиці поширеною вимогою до жінок, які шукають роботу, як на фабриках, так і в керівних кабінетах», повідомило агентство «Ассошіейтед Прес» (9 листопада 2009 р.).

Дуже небагато жінок скаржаться на ці тести, а деякі кажуть, що довести, що вони не вагітні, перш ніж бути прийнятими на роботу, «здається нормальним». Багато правозахисних груп і активістів жіночого руху стверджують, що заявниці «неохоче роблять те, що знизить їхні шанси отримати роботу», особливо у світлі економічної кризи, якою Мексика охоплена з 1995 року. Нью-йоркська організація «Х'юман Райтс Уотч» та інші американські групи три роки тому подали скаргу згідно з Північноамериканською угодою про вільну торгівлю, стверджуючи, що Мексика не виконує свої закони про працю, дозволяючи монтажним підприємствам проводити тести на вагітність і звільняти жінок, які завагітніли.

Профспілкові активісти кажуть, що позиція уряду завжди полягала в тому, що проведення тестів на вагітність є незаконним, але «він не вживає рішучих заходів проти порушників через острах негативної реакції з їхнього боку стосовно жінок, що працюють». Підприємства стверджують, однак, що тести — які, як вони наполягають, не заборонені законом — необхідні для «гарантування безпеки жінок-працівниць» і для «захисту їх самих від високих витрат, пов'язаних із відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологах, надавати яку вимагає уряд».

За мексиканськими правилами щодо відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, жінки мають право на 12-тижневу оплачувану відпустку. «Молоді жінки мають право завагітніти», — каже юрист, який консулює мексиканські підприємства з питань трудового законодавства, — «але... вони не мають права примусити когось оплатити це». Мексика — не єдина латиноамериканська держава, де роботодавці повсюди вимагають проведення тесту на вагітність. Така практика є незаконною, але вона досі поширена, особливо серед малих підприємств, які часто нехтують трудовими кодексами, як у Колумбії³⁰.

4.2 Поєднання трудових і сімейних обов'язків

І жінкам, і чоловікам стає дедалі складніше успішно поєднувати роботу та сімейні обов'язки.

Останнім часом у багатьох країнах зроблено крок до того, щоб заохочувати батька брати відпустку для догляду за дитиною, а саме впроваджено відпустку у зв'язку з батьківством (коротку відпустку відразу після народження дитини дружиною чи партнеркою), або до внесення змін до порядку надання матері відпустки для догляду за дитиною, завдяки яким право на таку відпустку мають обидва батьки.

Відпустки такого роду можуть бути оплачуваними або неоплачуваними, і в різних регіонах світу можна побачити багато різних формул рішення цього питання. Проте багатьом батькам, що працюють, таке право не надається, а показники використання цих відпусток демонструють, що матері в усіх країнах досі продовжують брати більше відпусток, ніж батьки.

- ▶ *Спеціальна відпустка.* Закони про працю часто передбачають спеціальну відпустку у зв'язку з подіями, що стосуються сім'ї працівника (як-от шлюб, смерть близького родича, хвороба або інші сімейні обставини). Роботодавці можуть установлювати зручні для сім'ї правила й норми для покращення умов праці, мотивування працівників і зменшення та регулювання кількості невиходів на роботу в результаті конфліктів між трудовим та сімейним життям. Спеціальні відпустки такого роду можуть бути оплачуваними та неоплачуваними.
- ▶ *Відпустка для догляду за дитиною.* Це відпустка, що надається працівникам із сімейними обов'язками для догляду за хворими дітьми. У деяких випадках цей термін також означає відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустку у зв'язку з батьківством.
- ▶ *Відпустка у зв'язку з батьківством.* Відпустка у зв'язку з батьківством — це відпустка, оплачувана чи неоплачувана, що надається батькові, дружині чи партнерці

³⁰ Ken Guggenheim, AP/Philadelphia Inquirer, Tuesday, 9 November, 1999.

якого народила дитину, або відпустка, що може використовуватися виключно батьком як відпустка для догляду за дитиною³¹. Такі положення запроваджено в деяких країнах. У законах деяких країн ця відпустка є альтернативою відпустці, яку бере мати, а в інших вона може бути паралельною та одночасною. Умови оплати такої відпустки в різних країнах різні.



► **Положення про відпустку у зв'язку з батьківством у Міжнародному навчальному центрі МОП (Турин, Італія)**

За умови пред'явлення свідоцтва про народження дитини працівник має право на відпустку у зв'язку з батьківством тривалістю до чотирьох тижнів із збереженням повної заробітної плати і надбавок. Іноземним спеціалістам, місце роботи яких не передбачає проживання разом з сім'єю, а також в інших виняткових обставинах така відпустка надається на строк до восьми тижнів.

Відпустка у зв'язку з батьківством може бути надана або цілком, або окремими частинами тривалістю мінімум один тиждень кожна.

Відпустку у зв'язку з батьківством необхідно використати протягом 12 місяців з дати народження дитини. Від закінчення одного періоду, протягом якого діє право на таку відпустку, до початку наступного такого періоду має пройти мінімум 12 місяців.

³¹ [Maternity and Paternity at work: Law and practice across the world \[Материнство та батьківство на роботі: Закон і практика в усьому світі\]](#)

► 5. Організація праці

Є чотири основні форми організації праці:

- **дискреційне навчання:** самостійність у роботі, складність завдань, самооцінювання якості роботи, самостійна колективна робота;
- **економне виробництво:** колективна робота (що може бути чи не бути самостійною), ротація робочих завдань, суміщення професій, самооцінювання;
- **тейлористська форма:** низька самостійність у роботі, низька складність завдань, незначна допомога від колег або ієрархії;
- **традиційна або проста форма:** традиційні методи, які є великою мірою неформальними та некодифікованими.

Прийняття форм організації праці з дискреційним навчанням, на відміну від економного виробництва чи тейлористських форм, призводить до кращих умов праці, а саме до нижчої інтенсивності праці, меншого впливу фізичних ризиків, скорочення нестандартного робочого часу, кращого балансу між трудовим і сімейним життям і зменшення проблем зі здоров'ям, пов'язаних із роботою.

Різні форми організації праці можуть призводити до покращення або погіршення умов праці.

Функціональна гнучкість

Помітною тенденцією в політиці роботодавців щодо організації праці з 1980-х років є зростання усвідомлення критично важливого зв'язку між організацією праці та конкурентоспроможністю. Тиск щодо змін в організації праці виникає з низки пов'язаних між собою причин: посилення конкуренції; нових технологій, які вимагають суміщення професій та забезпечують нову організацію праці на практиці; нових концепцій праці, як-от «точно в строк», «загальне управління якістю» й «повне продуктивне управління»³²; змін на зовнішніх ринках праці, які заохочують роботодавців до вжиття більш систематичних заходів для розвитку та закріплення навичок їхніх основних працівників. Саме в цьому контексті роботодавці прагнуть організаційних реформ, які дають їм змогу отримувати більшу користь від необхідних для роботи знань і навичок працівників та інтегрувати контроль якості в процеси виробництва.

Прийнято широкий спектр підходів до цього питання. Зміни в організації праці є більш сталими, якщо їх спільно розробляють і погоджують керівництво та представники працівників і якщо вони ґрунтуються на вдосконаленні вмінь працівників. Продуктивність праці та якість ідуть пліч-о-пліч із кращими умовами праці, результатом чого є посилення мотивації та прихильності працівників.

³² [The rise of just-in-time workforce.](#)

► 6. Інспектування умов праці

Основними функціями інспекції праці є сприяння додержанню відповідного національного законодавства й забезпечення його додержання, надання консультацій та інформації, а також ужиття за потреби правозастосовних заходів. Усі ці функції є особливо актуальними для інспектування умов праці.

6.1 Інформаційні-роз'яснювальні кампанії

Інформаційні кампанії із застосуванням декількох комунікаційних засобів можуть бути дуже ефективними в розбудові культури, орієнтованої на соціальний розвиток, дотримання прав людини та гідну працю. Це може бути чудовим способом заохочення належних умов праці й запобігання експлуатації та зловживань.

Програми за участю служб інспекції праці, їхніх соціальних партнерів та інших зацікавлених сторін можуть мати вплив не тільки у формальному секторі зайнятості, а й у неформальній економіці.

Наприклад, національні програми із залученням телебачення і радіомовлення спрямовуються на те, щоб охоплювати самозайнятих осіб, малі підприємства і працівників-мігрантів та впливати на них, інформуючи про важливість гідних умов праці. Такі медійні кампанії організовані в декількох країнах і включають надання порад інспекторами праці й соціальними партнерами. Ці кампанії досягли помітних успіхів у охопленні роботодавців і працівників, яких інспектори не могли б охопити під час звичайних інспекційних відвідувань. Оскільки люди дивляться телевизор і слухають радіо вдома, ці програми впливають і на членів сімей, завдяки чому спостерігаються зміни в ставленні як до роботодавців, так і до працівників. Один із прикладів таких програм — телевізійний серіал «Працюйте кмітливо», що демонструвався у Великій Британії³³.

6.2 Додержання законодавства

У більшості країн забезпечення додержання положень законодавства, які регулюють умови праці, входить до обов'язків служб інспекції праці. Вони оформляють акти про порушення, наслідком чого може стати накладення адміністративного штрафу або передача справи до суду. У багатьох країн представники працівників або самі працівники також можуть подавати скарги на порушення положень про умови праці до органів інспекції праці та (або) судів із трудових питань.

Забезпечення додержання національного законодавства про працю є особливо проблематичним у деяких сферах і щодо окремих категорій працівників, зокрема осіб,

³³ <https://www.hse.gov.uk/resources/videos.htm>.

зайнятих у неформальній економіці, працівників субпідрядників і постачальників багатонаціональних та великих підприємств, а також домашніх працівників.

Для того, щоб забезпечити повніше охоплення та реалізувати більш ефективний, скоординований та дієвий підхід до додержання законодавства у сфері умов праці, необхідно здійснювати стратегічне планування інспекції праці в кожній країні^{34 35}.

6.3 Ефективне застосування санкцій

Санкції за порушення положень законодавства про умови праці, як правило, мають форму адміністративних покарань і штрафів, як, наприклад, в Алжирі, Боснії та Герцеговині³⁶, Камбоджі³⁷ та Еквадорі³⁸. Національне законодавство інших країн також передбачає за правопорушення щодо робочого часу позбавлення волі, як, наприклад, у Фінляндії³⁹, Республіці Корея⁴⁰, Сингапурі⁴¹ та Шрі-Ланці⁴². Такі санкції можуть застосовуватися у випадках, де є зловмисний намір, груба недбалість або факт завчасного попередження.

Яку б правову форму не мали санкції, передбачені національним законодавством на випадок порушень (чи то санкції адміністративного, цивільного або кримінального характеру), вони повинні бути достатньо стримувальними для того, щоб знеохочувати правопорушників, і встановлюватися пропорційно характеру й тяжкості правопорушення.

Санкції повинні не тільки приписуватися законом, як у більшості країн, а й ефективно застосовуватися, щоб змусити роботодавців уживати коригувальних заходів і знеохочувати їх до вчинення подальших порушень. Серед перешкод забезпеченню застосування санкцій — довготривалі судові провадження, відсутність політичної волі й недостатня співпраця між службами інспекції праці та системою юстиції⁴³. У дослідженні, проведеному МОП у 2013 році, де вивчалися правозастосовні процедури в державах-членах МОП і поширені проблеми, з якими вони стикаються, було встановлено, що в деяких країнах санкції накладаються нечасто, а ефективні правозастосовні процедури ініціюються тільки у випадку, якщо порушення призвело до серйозної шкоди

³⁴ [ILO Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorates](#) [Підхід МОП до стратегічного планування додержання законодавства для інспекцій праці]

³⁵ Докладніше ці питання розглядаються в Модулі 4 щодо стратегій сприяння додержанню правових норм.

³⁶ Розділи 159 і 171(1) Закону про працю.

³⁷ Розділ 367 Закону про працю.

³⁸ Розділ 628 Закону про працю і стаття 7 Конституційного мандату № 8.

³⁹ Розділ 2, глава 47 Кримінального кодексу.

⁴⁰ Розділи 109 і 110 Закону про трудові норми.

⁴¹ Розділ 53 Закону про зайнятість.

⁴² Розділ 51 Закону про працівників магазинів і офісів.

⁴³ Важливість співпраці між службами інспекції праці та системою юстиції висвітлена в документі КЕЗКР, Зауваження загального порядку № 81 (2008 рік) — Конвенція № 81.

здоров'ю чи безпеці⁴⁴. Перешкоди, що виникають у цьому контексті, включають брак належної підготовки інспекторів праці та правозастосовного персоналу і відсутність статистичних даних для оцінювання результативності правозастосовної системи й для вжиття заходів для її вдосконалення.

6.4 Навчання

Дедалі більше країн заохочують комплексний підхід до інспекції праці, який охоплює безпеку та здоров'я на роботі, трудові відносини, загальні умови праці та інші аспекти гідної праці, та підтримують концепцію «один інспектор (одна інспекційна служба) — одне підприємство». Цей підхід означає, що наявні ресурси можна ефективніше об'єднати, що дасть змогу покращити надання послуг і розширити присутність інспекторів на підприємствах. Є багато прикладів інтегрованих систем інспекції. Наприклад, в Іспанії Інспекція праці та соціального забезпечення — це інтегрована організація, що опікується не тільки безпекою та здоров'ям на роботі, а й усіма аспектами трудових відносин, включно із зайнятістю та соціальним забезпеченням.

Ще один хороший приклад інтегрованої системи в окремому секторі — морська інспекція. Інспектори забезпечують додержання і застосування не лише конкретних вимог щодо морського судноплавства, а і всіх напрямів трудового законодавства, як-от мінімальний вік моряків, умови зайнятості, проживання і харчування, охорона здоров'я і медична допомога, соціально-побутові умови й соціальне забезпечення.

Проте для того, щоб інтегровані системи інспекції праці працювали ефективно й дієво, інспектори повинні систематично й безперервно проходити навчання, що дасть їм змогу підтримувати високий рівень професійної компетентності, зокрема навичок і знань у сфері відносин між роботодавцями та працівниками, та бути готовими працювати в дедалі глобалізованішому світі праці.

Умови зайнятості є дуже важливим аспектом гідної праці на рівні підприємства. Згідно з Конвенцією № 81⁴⁵ інспектори праці зобов'язані забезпечити «застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як, наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати...». Тривалість робочого часу і спосіб, у який організована робота, можуть істотно впливати на якість праці та якість життя працівників. Нічна праця, змінна робота і тривалий робочий день також впливають на здоров'я працівників і зменшують очікувану тривалість життя.

Важливе значення має також навчання всіх зацікавлених сторін, особливо роботодавців, працівників або їхніх організацій, у різних формах і за різними системами. Вони можуть мати велику вагу в підвищенні рівня обізнаності, знань і компетенцій, необхідних для сприяння покращенню умов праці.

⁴⁴ ILO, *Labour inspection sanctions: Law and practice of national labour inspection systems*, Geneva, 2013. 160 *ibid.*, pp. 42–43 [МОП, Санкції з інспекції праці: закон і практика національних систем інспекції праці, Женева, 2013].

⁴⁵ Конвенція 1947 р. про інспекцію праці (№ 81), статті 2 і 3.

МОП розробила багато навчальних програм, матеріалів і засобів щодо умов праці. Одна з найуспішніших навчальних програм для малих підприємств – «Покращення умов праці на малих підприємствах» (WISE). Вона була розроблена МОП у 1980-х роках. З того часу вона була переглянута і використовується в багатьох країнах, що розвиваються, з позитивними результатами. Слід також згадати програму «Колективне навчання, орієнтоване на дію» (РАОТ)⁴⁶.



► Програма WISE (Філіппіни)

У межах проєкту, фінансованого ПРООН, Філіппіни офіційно впровадили навчальну програму МОП «Покращення умов праці на малих підприємствах».

Програма спрямована на заохочення практичних добровільних дій власників і керівників малих та середніх підприємств задля покращення умов праці. Вона ґрунтується на методах навчання дорослих і використовує орієнтовані на дії контрольні переліки, які власники та керівники малих підприємств можуть застосовувати самостійно для виявлення можливостей економічно ефективного вдосконалення і планування їхнього впровадження. Програма також забезпечила підтримку системи трудового законодавства Філіппін у розробленні практичних стратегій втручання для покращення умов праці на малих і середніх підприємствах.

Програма МОП «Покращення умов праці в цілях місцевого розвитку» (WIND) зосереджена на очевидних ризиках на робочих місцях і на забезпеченні простих, недорогих удосконалень в умовах праці. Головними цільовими групами програми є малі підприємства і ферми, зокрема самозайняті особи та сімейні підприємства. Навчальні курси часто виявлялися дуже ефективними на місцевому рівні, призводячи до конкретних покращень умов праці, а також до підвищення продуктивності праці й загальних результатів діяльності підприємств.

⁴⁶ https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_736031/lang--en/index.htm.

► Резюме

Мінімальну заробітну плату слід установлювати й періодично переглядати для захисту найбільш низькооплачуваних працівників і забезпечення гідних стандартів життя працівників та їхніх сімей. Слід заохочувати та застосовувати принцип рівного винагородження за працю рівної цінності, а також не допускати дискримінацію за ознакою статі, віку, релігії або етнічного походження. Працівників необхідно поінформувати про їхню заробітну плату й відповідні деталі, перш ніж вони розпочнуть трудові відносини.

Другим елементом умов праці, який сильно впливає на життя працівників, є робочий час. Це питання було предметом першої Конвенції МОП (1919 р.), якою було встановлено восьмигодинний робочий день і 48-годинний робочий тиждень, а також визнано право на певний час щотижневого відпочинку й щорічну оплачувану відпустку.

У національне трудове законодавство вноситься багато змін для забезпечення більшої гнучкості робочого часу, але це не повинно підривати базові умови праці та життя.

Визначення нормальної тривалості робочого часу й регулювання роботи в понаднормовий час, періодів відпочинку та перерв мають бути чітко визначені в трудових відносинах. Окремим категоріям працівників (наприклад, жінкам у період вагітності та після пологів) необхідно забезпечити можливість працювати в особливих умовах.

Заходи, передбачені Конвенцією МОП 2000 року про охорону материнства (№ 183), спрямовані на охорону здоров'я та добробут дитини й на запобігання дискримінації та звільненню матері в період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Держави світу в дедалі ширших масштабах уживають заходів для узгодження трудового життя і сімейних обов'язків як чоловіків, так і жінок, що можуть сприяти більш справедливому розподілу обов'язків і можливостей.

Умови праці з дуже високою імовірністю можуть покращуватися або гіршати залежно від прийнятої форми організації праці. Це стосується і робочого часу: підвищення інтенсивності праці понад певні межі може несприятливо впливати на здоров'я, добробут і суспільне життя працівників, а також спричиняти негативні наслідки для суспільства загалом.

Велике робоче навантаження спричиняє втому, яка часто є причиною травм і проблем із здоров'ям. Дефіцит часу часто спричиняє стрес, який іноді може мати тяжкі наслідки, як-от самогубство. Крім того, у багатьох країнах проблемою стає насильство на роботі.

Інспекція праці має велику вагу в заохоченні покращення умов праці, надаючи інформацію, поради та підтримку соціальним партнерам, організовуючи інформаційно-роз'яснювальні кампанії, запобігаючи поганим умовам праці, виявляючи факти зловживань, забезпечуючи додержання трудового законодавства та вживаючи в потрібних випадках відповідних правозастосовних заходів.



Вправа 1

НАЗВА	<i>Партнерства з покращення умов праці</i>
ЗАВДАННЯ	✓ Кожна група призначає голову і представника. ✓ Група має обговорити переваги й недоліки партнерств із покращення умов праці на підприємствах, які зазвичай не перевіряються (з будь-яких причин). Це можуть бути партнерства між організаціями державного і приватного секторів або між державними органами, соціальними партнерами та іншими зацікавленими сторонами.
ЧАС	✓ 30–40 хвилин на ознайомлення і роботу в групах. ✓ 20–30 хвилин на підсумкове обговорення.



Вправа 2

НАЗВА	<i>Кампанія із заохочення кращих умов праці</i>
ЗАВДАННЯ	У своїй групі розробити інформаційну кампанію із заохочення кращих умов праці. Вам слід визначити: ✓ ключовий аспект умов праці, який ви хочете поставити у фокус кампанії; ✓ конкретну проблему, яку ви хочете вирішити; ✓ аудиторія, на яку ви хочете конкретно орієнтуватися, і чому; ✓ територію, яку ви хочете охопити; ✓ засоби масової інформації, які ви хочете використати (які, як саме тощо; намагайтесь детально їх описати); ✓ альянси, які вам необхідно побудувати (якщо такі є); ✓ відгуки, які ви хочете використати (якщо такі є); ✓ ключовий слоган компанії.
ЧАС	✓ 30 хвилин на доповідь у пленарному режимі та відгуки ✓ 60 хвилин на роботу в групах.

► Бібліографія та додаткові джерела

Примітка: більш повний перелік публікацій та інших джерел можна знайти на веб-сайті Програми МОП з умов праці та зайнятості (TRAVAIL): <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/index.htm>

Osaki, M, 1999. *Negotiating Flexibility, The role of the social partners and the State*, ILO, Geneva.

Умови праці

International Labour Organization (ILO), 2019. [*Working Conditions in a global perspective, Geneva.*](#)

—, 2004. [*Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: a literature review*](#), ILO, Geneva.

[*The Work Improvement for Small Enterprises \(WISE\) programme.*](#)

ILO, 2014. [*The Work Improvement for Neighbourhood Development \(WIND\) programme. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*](#)

[*Working conditions in the European Union: Work organization*](#), 2009,

Valerio De Stefano, 2016. [*The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*](#), ILO, Geneva.

Заробітна плата

Eyraud, F., Saget, C., 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing*, ILO, Geneva.

ILO, 2009. [*Rules of the game — a brief introduction to International Labour Standards \(Revised edition 2014\)*](#), Geneva.

ILO, 2009. [*Global Wage Report 2008/09 Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*](#), ILO, Geneva.

Політика щодо мінімальної заробітної плати

ILO. [*Minimum wages: an introduction.*](#)

Saget, C., 2004. “Can minimum wage policy reduce poverty?” in *Labour Education*, Vol. 2004/1-2, No. 134, special issue on Poverty Reduction Strategy Process.

Робочий час

Boulin, J.Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (eds.), 2006. *Decent working time: New trends, new issues*, ILO, Geneva.

McCann, D., 2005. [*Working time laws: A global perspective*](#), ILO, Geneva. Spurgeon, A., 2003. *Working time: Its impact on safety and health*, ILO, Geneva. ILO/ EUROFOUND, 2019. [*Report on "Working conditions in a global perspective"*](#)

Сім'я і робота

ILO, 2007. [*Safe Maternity and the world of work*](#), ILO, Geneva.

Навчальні матеріали на теми «робота й сім'я» та «старіння»

ILO, 2008. [*A Training Package on Ageing*](#).

► **Додаток 1. Вибрані конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці щодо умов праці**

Інспекція праці

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

Рівні можливості та рівне винагородження

- Конвенція 1951 р. про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (№ 100)
- Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111)
- Конвенція 1981 р. про рівне ставлення і рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (№ 156)
- Рекомендація 1951 р. щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (№ 90)
- Рекомендація 1958 р. щодо дискримінації в галузі праці та занять (№ 111)

Працівники із сімейними обов'язками

- Рекомендація 1965 р. про працю жінок із сімейними обов'язками (№ 123)
- Рекомендація 1981 р. щодо працівників із сімейними обов'язками (№ 165)

Заробітна плата

- Конвенція 1928 р. про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати (№ 26)
- Конвенція 1949 р. про положення про працю в договорах, що укладаються державними органами влади (№ 94)
- Конвенція 1949 р. про захист заробітної плати (№ 95)
- Конвенція 1951 р. про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві (№ 99)
- Конвенція 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (№ 131)
- Конвенція 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (№ 173)
- Рекомендація 1928 р. щодо запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати (№ 30)

- ▶ Рекомендація 1949 р. щодо положень про працю в договорах, що укладаються державними органами влади (№ 94)
- ▶ Рекомендація 1949 р. щодо захисту заробітної плати (№ 85)
- ▶ Рекомендація 1951 р. щодо процедури встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві (№ 89)
- ▶ Рекомендація 1970 р. щодо встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (№ 135)
- ▶ Рекомендація 1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (№ 180)

Робочий час

- ▶ Конвенція 1919 р. про робочий час у промисловості (№ 1)
- ▶ Конвенція 1921 р. про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах (№ 14)
- ▶ Конвенція 1935 р. про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень (№ 47)
- ▶ Конвенція 1936 р. про щорічні оплачувані відпустки (№ 52)
- ▶ Конвенція (переглянута) 1948 р. про нічну працю жінок у промисловості (№ 89)
- ▶ Конвенція 1952 р. про оплачувані відпустки в сільському господарстві (№ 101)
- ▶ Конвенція 1957 р. про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106)
- ▶ Конвенція 1958 р. про плантації
- ▶ Конвенція (переглянута) 1970 р. про оплачувані відпустки (№ 132)
- ▶ Конвенція 1974 р. про оплачувані учбові відпустки (№ 140)
- ▶ Конвенція 1979 р. про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті (№ 153)
- ▶ Конвенція 1990 р. про нічну працю (№ 171)
- ▶ Протокол 1990 р. до Конвенції (переглянутої) 1948 р. про нічну працю жінок (№ 89)
- ▶ Конвенція 1994 р. про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175)
- ▶ Рекомендація 1921 р. щодо праці жінок у нічний час у сільському господарстві (№ 13)
- ▶ Рекомендація 1936 р. щодо щорічних оплачуваних відпусток (№ 47)
- ▶ Рекомендація 1952 р. щодо оплачуваних відпусток у сільському господарстві (№ 93)
- ▶ Рекомендація 1954 р. щодо оплачуваних відпусток (№ 98)
- ▶ Рекомендація 1957 р. щодо щотижневого відпочинку в торгівлі та установах (№ 103)

- ▶ Рекомендація 1962 р. щодо скорочення робочого часу (№ 116)
- ▶ Рекомендація 1979 р. щодо тривалості робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті (№ 161)
- ▶ Рекомендація 1990 р. щодо нічної праці (№ 178)
- ▶ Рекомендація 1994 р. щодо роботи на умовах неповного робочого часу (№ 182)

Охорона материнства

- ▶ Конвенція 1919 р. про охорону материнства (№ 3)
- ▶ Конвенція (переглянута) 1952 р. про охорону материнства (№ 103)
- ▶ Конвенція 2000 р. про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства (№ 183)
- ▶ Рекомендація 1952 р. щодо охорони материнства (№ 95)
- ▶ Рекомендація 2000 р. щодо охорони материнства (№ 191)

